

# Vergütungsbericht

Die Mitarbeitenden der Sonova Gruppe helfen Menschen, die Welt zu hören, und verändern so Leben. Bei Sonova sind die Menschen entscheidend: Nur dank einem starken Team, das im Zusammenspiel mit unseren Kunden und Aktionären die besten Produkte und Dienstleistungen bereitstellt, werden wir auf Dauer am Markt erfolgreich sein. Aus diesem Grund wollen wir kompetente, engagierte und ehrgeizige Kolleginnen und Kollegen gewinnen, weiterentwickeln und an uns binden, die das Unternehmen im Sinne aller unserer Interessengruppen ständig voranbringen.

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die Prinzipien, das System und die wichtigsten Elemente der Vergütung von Sonova, und er enthält Informationen zum Verfahren zur Festlegung der Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Zudem erläutert er die Rollen, Verantwortlichkeiten und Governance-Prozesse zur Gestaltung, Genehmigung und Umsetzung der Vergütungspläne. Darüber hinaus informiert der Vergütungsbericht über die Organisation des Verwaltungsrates. Weitere Informationen zu Themen wie die Zusammensetzung des Verwaltungsrates, Unabhängigkeit, Diversität, Kompetenz, Evaluation, Risiko- und Compliance-Management sowie Unternehmensverantwortung (Corporate Responsibility) finden sich im Corporate-Governance-Bericht.

Der Vergütungsbericht liefert den Kontext für die Abstimmung der Aktionäre über die Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, die an der Generalversammlung (GV) 2021 zur Genehmigung unterbreitet wird. Dieser Bericht beinhaltet Massnahmen, mit denen die Auswirkungen von COVID-19 auf deren Vergütung berücksichtigt werden.

Er ist wie folgt aufgebaut:

1. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees
2. Vergütungspolitik und -grundsätze
3. Governance im Bereich der Vergütung
4. Vergütungselemente und -system
5. Vergütung im Geschäftsjahr
6. Informationen zum Aktienbesitz

Für die Lesbarkeit sind Abkürzungen auch am Ende dieses Berichts in einem Glossar zusammengefasst.

# 1. Einführung durch den Präsidenten des Nominations- und Vergütungskomitees

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Für Sonova zeigten die aussergewöhnlichen Umstände der COVID-19-Pandemie ab dem Ende des Geschäftsjahres 2019/20 ihre Auswirkungen. Dies setzte sich im Geschäftsjahr 2020/21 fort, besonders auch im ersten Quartal. Das Nominations- und Vergütungskomitee (NCC) hat diesem Thema entsprechend viel Zeit gewidmet und zusätzlich zu den regulären vier jährlichen Sitzungen zwei weitere Sitzungen abgehalten.

## Kurzfristige vergütungsbezogene Massnahmen im Kontext von COVID-19

Über die normalen Agendapunkte hinaus haben der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung die Auswirkungen von COVID-19 analysiert und koordinierte Massnahmen getroffen, damit Sonova sich auf die sich rasch verändernde Situation einstellt, sich um seine Mitarbeitenden kümmert, wettbewerbsfähig bleibt, die Liquidität bewahrt und um sich für eine Markterholung nach Verbesserung der Lage bestmöglich zu positionieren.

Wie in diesem Bericht erläutert, ist unser Vergütungssystem mit der Unternehmensstrategie und den Geschäftsergebnissen verknüpft und an den Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet, indem es Leistung unter Berücksichtigung der geschäftlichen Entwicklung und des Marktes belohnt. Seit vielen Jahren setzt unser Vergütungssystem erwiesenermassen die richtigen Anreize; wie bereits im letztjährigen Bericht skizziert, wurde mithilfe kurzfristiger Anpassungen sichergestellt, dass es auch in der COVID-19-Krise entsprechend ausgerichtet ist.

Diese spezifischen kurzfristigen Anpassungen am Vergütungssystem werden in diesem Brief und auf den folgenden Seiten erläutert. Im Vergütungsbericht wird zudem beschrieben, wie wir als Mitglieder des Nominations- und Vergütungskomitees (Nomination and Compensation Committee, NCC) im Geschäftsjahr unsere Ziele erfüllt und unsere Verantwortlichkeiten wahrgenommen haben. Alle Anstrengungen unserer Mitarbeitenden, der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates waren im Geschäftsjahr weiter darauf ausgerichtet, unsere ehrgeizigen Ziele zu erreichen.

Zu den vergütungsbezogenen Kostenmassnahmen gehörten unter anderem die Verschiebung von Vergütungserhöhungen auf das nächste Jahr, wo dies möglich war, die Freistellung von Mitarbeitenden an einigen Standorten, die Einführung von Kurzarbeit und ähnliche Massnahmen. Im Hinblick auf die Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung wurden folgende kurzfristige Massnahmen ergriffen:

- Der Präsident des Verwaltungsrates verzichtete von April 2020 bis zur Generalversammlung 2021 auf seine fixe Barzahlung (abzüglich der Sozialversicherungen für den in Form gesperrter Aktien erhaltenen Teil).
- Die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates verzichteten für die Amtsdauer von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 auf 20% ihrer fixen Barzahlung und Ausschussvergütung.
- Für die Geschäftsleitung gab es im Geschäftsjahr 2020/21 keine Salärerhöhungen.
- Der CEO verzichtete auf 50% seines monatlichen Basissalärs, und alle übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf 20% ihres monatlichen Basissalärs, während dem Zeitraum von April 2020 bis September 2020, als Umsatz und Rentabilität schliesslich wieder ein mit dem Vorjahr vergleichbares Niveau erreichten.

- Zudem hatte die Geschäftsleitung entschieden, sich 50% ihrer variablen Barvergütung (VCC) für das Geschäftsjahr 2019/20 erst zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlen zu lassen. Die Auszahlung erfolgte im Oktober 2020, als Umsatz und Rentabilität wieder ein mit dem Vorjahr vergleichbares Niveau erreichten.
- Angesichts der erforderlichen Anpassungen an ein unsicheres und sich rasch änderndes wirtschaftliches Umfeld mussten für das Geschäftsjahr 2020/21 im Einklang mit den Entwicklungen dynamischere rollierende VCC-Ziele gesetzt und eng überwacht werden.
- Ausserdem wurde entschieden, dass für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020/21 die maximale VCC-Auszahlung auf 100% (gegenüber normalerweise 200%) begrenzt ist. Auch wenn das Management die finanziellen Jahresziele übertreffen konnte, wurde an der Obergrenze von 100% festgehalten.
- Die COVID-19-Pandemie liess den Markt vorübergehend schrumpfen, was die Wachstumsstrategie von Sonova zwischenzeitlich beeinträchtigte. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurde die Performance-Periode für die einmalige Gewährung von Performance-Optionen an den CEO (als Ersatz für entgangene Vergütung beim vorherigen Arbeitgeber) verlängert, was an anderer Stelle in diesem Bericht näher erläutert wird.
- Wie bereits im letztjährigen Vergütungsbericht erläutert hatte der Verwaltungsrat antizipiert, dass es möglicherweise notwendig werden könnte, die ROCE-Leistungshürde für Optionen im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans (Executive Equity Award Plan, EEAP) vorübergehend auszusetzen. In Anbetracht der starken Steuerung der Rentabilität, zusammen mit der Effizienz des eingesetzten Kapitals während der COVID-19-Krise, beschloss der Verwaltungsrat jedoch, diese Aussetzung nicht anzuwenden.

Diese Massnahmen wurden grossteils bereits im Vergütungsbericht 2019/20 erläutert.

### Reguläre Vergütung 2020/21 und 2021/22

Auch unter normalen Geschäftsbedingungen wird unser Vergütungssystem regelmässig überprüft und unter Berücksichtigung unseres ständigen Dialogs mit unseren Aktionären und Stimmrechtsberatern sowie unter Einbezug unserer Geschäftsstrategie, relevanter Markttrends und Best Practices weiterentwickelt. Durch diese Überprüfung stellen wir sicher, dass unser Vergütungssystem attraktiv, effektiv und nachhaltig ist. Transparenz ist für uns von entscheidender Bedeutung, und wir arbeiten kontinuierlich daran, die Klarheit der Offenlegung zu verbessern.

Um Sonovas Ansatz unternehmerischer Sozialverantwortung und nachhaltiger Unternehmensführung klarer zu reflektieren, werden die relevanten ESG-Ziele (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) im VCC seit der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres 2020/21 formeller widerspiegelt.

Im Berichtsjahr übte das NCC seine normalen Aufgaben aus, darunter die Nachfolgeplanung für Positionen in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, die Festlegung von Leistungszielen auf rollierender Basis und die Leistungsbeurteilung, die Festsetzung der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Erstellung des Vergütungsberichts und der Anträge zur Vergütung an der Generalversammlung.

Bei der Vergütung unserer Geschäftsleitung verfolgen wir einen zurückhaltenden Ansatz und nehmen Anpassungen nur dann vor, wenn wir sie als notwendig und angemessen erachten. Solche Anpassungen orientieren sich grundsätzlich an jenen im Gesamtunternehmen und weichen in der Regel lediglich in Fällen ab, in denen beispielsweise eine Position veränderte Verantwortlichkeiten hat. Wie oben erklärt, gab es für die Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2020/21 keine Salärerhöhungen. Sollten solche Anpassungen im Geschäftsjahr 2021/22 erfolgen, orientieren diese sich erneut an jenen im Gesamtunternehmen.

Nach der Generalversammlung 2021 wird die Vergütung des Verwaltungsrates wieder auf das vor der Pandemie etablierte Niveau zurückgeführt.

### Veränderungen in Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Wie am 11. Februar 2021 angekündigt und im Corporate-Governance-Bericht ausgeführt, wird Beat Hess, Vizepräsident und Mitglied des NCC, nicht zur Wiederwahl stehen, da er die Altersgrenze für die Mitgliedschaft im Sonova Verwaltungsrat erreicht hat. Darüber hinaus wird Michael Jacobi, Mitglied des Verwaltungsrates seit 2003 und Präsident des Auditkomitees von 2004 bis 2019, nicht zur Wiederwahl stehen. Alle anderen gegenwärtigen Mitglieder werden an der Generalversammlung 2021 zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat stehen. Gregory Behar und Roland Diggelmann werden an der Generalversammlung 2021 zur Wahl in den Verwaltungsrat vorgeschlagen.

Der Verwaltungsrat hat sich in mehreren Sitzungen mit seiner Nachfolgeplanung befasst. Dabei wurde eine Bewertungsmatrix verwendet, die die Breite und Tiefe der Kompetenzen und Erfahrungen berücksichtigt, die Sonova zur Unterstützung unseres Geschäfts und der entsprechenden Strategien benötigt. Um eine ausgewogene Gesamtzusammensetzung des Rates und eine langfristige Planung zu gewährleisten, umfassen diese Kriterien unter anderem Managementenerfahrung und -kompetenz, internationale Erfahrung, Expertise in den Bereichen Finanzen, M&A und Human Resources, Branchenaffinität sowie Diversität in Bezug auf Hintergrund, Branche, funktionales Wissen, Nationalität, Geschlecht und Alter.

Die beiden neuen Mitglieder, die an der Generalversammlung 2021 zur Wahl in den Verwaltungsrat vorgeschlagen werden, können auf eine herausragende Erfolgsbilanz als CEOs grosser Unternehmen verweisen. Sie bringen umfangreiche internationale Erfahrung mit und verfügen über Kenntnisse, die für das Geschäft von Sonova äusserst relevant sind. Darüber hinaus werden sie den Verwaltungsrat deutlich verjüngen.

In Anbetracht dieser Änderungen und im Falle einer Wahl/Wiederwahl an der Hauptversammlung 2021 wird der Verwaltungsrat folgende Ernennungen vornehmen:

- Stacy Enxing Seng wird zur Vizepräsidentin des Verwaltungsrates ernannt.
- Adrian Widmer wird zum Präsidenten des Auditkomitees ernannt.
- Lukas Braunschweiler wird zum Präsidenten des NCC ernannt. Er übernimmt diese Position von Robert Spoerry, um die Rolle des Verwaltungsratspräsidenten von jener des Präsidenten des NCC zu trennen.
- Roland Diggelmann wird zum Mitglied des NCC ernannt.

Vor dem Hintergrund unserer ESG-Strategie sind wir davon überzeugt, dass eine ausgewogenere Repräsentation der Geschlechter im Verwaltungsrat im besten Interesse der Sonova Gruppe ist. Wir verpflichten uns zur Erreichung eines Frauenanteils von 30% im Verwaltungsrat deutlich vor dem Jahr 2026, wenn es gesetzlich vorgeschrieben ist.

Wie am 11. Februar 2021 angekündigt und im Corporate-Governance-Bericht erläutert, wird Birgit Conix per Juni 2021 die Nachfolge von Hartwig Grevener als Chief Financial Officer von Sonova antreten. Dies wird sich im Vergütungsbericht des kommenden Jahres widerspiegeln.

### Generalversammlung 2021

Wie in diesem Vergütungsbericht erläutert, liegt die den Mitgliedern des Verwaltungsrates für diese Amtsdauer gewährte Gesamtvergütung klar innerhalb des von der Generalversammlung 2020 genehmigten Rahmens, was teilweise auch auf die oben erwähnte zeitweise Reduzierung der Vergütung zurückzuführen ist. Die Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung liegt ebenso innerhalb des an der Generalversammlung 2019 genehmigten Rahmens, auch dies teilweise bedingt durch die zeitweise Reduzierung der Vergütung sowie die vorübergehend neu festgelegte Obergrenze für den VCC.

An der Generalversammlung 2021 haben Sie die Möglichkeit, Ihre Meinung über unsere Vergütungsgrundsätze und unser Vergütungssystem im Rahmen einer Konsultativabstimmung über diesen Vergütungsbericht zu äussern. Darüber hinaus werden wir Sie bitten, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat für die nächste Amtsdauer und für die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022/23 zu genehmigen.

Für das Vergütungssystem des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sind keine Änderungen vorgesehen, ausser denjenigen, welche in diesem Vergütungsbericht dargestellt sind. Die besonderen kurzfristigen Anpassungen der Vergütung, die vorgenommen wurden, um während der Krise im Zusammenhang mit COVID-19 eine starke Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre zu gewährleisten, werden für den Verwaltungsrat nach der Generalversammlung 2021 und für die Geschäftsleitung zum Geschäftsjahr 2021/22 wieder aufgehoben.

Im Namen des Verwaltungsrates danke ich Ihnen für Ihre kontinuierliche Unterstützung. Wir hoffen, dass Sie diesen Bericht informativ finden, und sind überzeugt, dass unser Vergütungssystem Leistung gerecht und nachhaltig belohnt und dadurch im Einklang mit den Interessen unserer Aktionäre steht. Wir freuen uns darauf, unseren Dialog mit Ihnen fortzuführen.

Freundliche Grüsse



Robert Spoerry  
Präsident des Nominations-  
und Vergütungskomitees

## 2. Vergütungspolitik und -grundsätze

Sonova will die besten Talente gewinnen, mit denen wir unseren Erfolg gewährleisten und unsere Position als weltweit führender Hersteller und Anbieter innovativer Hörlösungen und -dienstleistungen festigen können. Deshalb basiert unser Vergütungssystem auf den folgenden Grundsätzen:



Die Vergütung des Verwaltungsrates umfasst ausschliesslich fixe Elemente und wird teilweise in bar und teilweise in Form gesperrter Aktien entrichtet. Die Unabhängigkeit des Verwaltungsrates als Aufsichtsorgan wird durch den Verzicht auf leistungsbezogene Vergütungselemente verstärkt.

Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst fixe und leistungsabhängige variable Vergütungselemente. Fixe Vergütungselemente beinhalten Basissalär und Zusatzleistungen und orientieren sich am aktuellen Markt. Leistungsziele für die kurzfristigen Anreize werden normalerweise zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres vereinbart und ihre Erreichung zum Ende des Geschäftsjahres beurteilt.

Damit keine Anreize für eine unangemessene Risikobereitschaft oder für eine kurzfristige Gewinnmaximierung zulasten der langfristigen Stabilität des Unternehmens gesetzt werden, gelten sowohl beim kurzfristigen als auch beim langfristigen variablen Vergütungselement Obergrenzen und bei der variablen Barvergütung Rückforderungsklauseln.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sind an Sonovas Aktienbesitzrichtlinien gebunden. Diese Richtlinien verpflichten die Mitglieder, festgelegte Beträge in Sonova Aktien zu investieren, und stärken dadurch die Verknüpfung der Interessen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung mit denen der Aktionäre.

## 3. Governance im Bereich der Vergütung

### 3.1 Zusammensetzung, Zuständigkeit und Unabhängigkeit des Verwaltungsrates

#### Zusammensetzung des Verwaltungsrates

Wie in Art. 1 des Organisationsreglements und in Art. 1 der Regeln über Arbeitsweise und Prozesse im Verwaltungsrat festgelegt, plant der Verwaltungsrat die Nachfolge seiner Mitglieder und definiert die Kriterien für die Kandidatenwahl so, dass seine Zusammensetzung im Hinblick auf Grösse, Fachkompetenz, internationale Erfahrung und Diversität ausgeglichen ist. Sonova gewährleistet, dass neu gewählte Mitglieder angemessen eingeführt und orientiert werden, und dass alle Mitglieder des Verwaltungsrates in ihren Zuständigkeitsgebieten fortlaufend geschult werden.

Die derzeitige Zusammensetzung des Verwaltungsrates ist im Hinblick auf Kompetenzen, Alter und Diversität ausgewogen. Das Durchschnittsalter beträgt 62 Jahre und die durchschnittliche Dienstzeit 9 Jahre. Allgemein gilt die Regel, dass der Verwaltungsrat keine Kandidaten zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat nominieren soll, welche 70 Jahre oder älter sind; in begründeten Einzelfällen sind aber Ausnahmen zulässig.

#### Kompetenzen des Verwaltungsrates

Beim Beurteilungsprozess werden die Kompetenzen jedes einzelnen Mitglieds des Verwaltungsrates mit einer Reihe von vordefinierten Kompetenzen und Fähigkeiten abgeglichen. Die Kompetenzen beziehen sich auf spezifische Anforderungen, die für Sonova relevant und in der Kompetenzmatrix des Verwaltungsrates zusammengefasst sind. Weitere Informationen zu den Kompetenzen des Verwaltungsrates finden sich im Corporate-Governance-Bericht.

#### Unabhängigkeit des Verwaltungsrates

Ein Mitglied des Verwaltungsrates gilt gemäss Art. 14 des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» und Art. 6 lit. c des Organisationsreglements als unabhängig, wenn es persönlich (oder über nahestehende Personen) in den letzten drei Jahren nicht Mitglied der Geschäftsleitung war und mit der Gesellschaft in keinen oder nur geringfügigen geschäftlichen Beziehungen stand. Nach diesen Regeln sind alle Mitglieder als unabhängig zu betrachten.

Angesichts der allgemeinen Ausgewogenheit des Verwaltungsrates von Sonova im Hinblick auf Know-how und Expertise, Hintergrund, internationale Erfahrung, Amtszeit und generelle Diversität sowie angesichts der Tatsache, dass alle Mitglieder als unabhängig gelten, ist der Verwaltungsrat überzeugt, dass er entsprechend gut aufgestellt und hinreichend erfahren ist, damit seine Mitglieder als Teil dieses Gremiums unabhängige Kontrolle und Aufsicht ausüben können.

Die Honorare für die Mitglieder des Verwaltungsrates sind so aufgebaut, dass sie dem Grundsatz der Unabhängigkeit entsprechen; aus diesem Grund erhalten die Mitglieder nur fixe Beträge, die in Form einer Barzahlung und nicht diskontierter Aktien mit einer Sperfrist von fünf Jahren und vier Monaten (Präsident des Verwaltungsrates) bzw. vier Jahren und vier Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates) entrichtet werden. Die Zuteilung von Aktien stärkt die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre.

Des Weiteren erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates Vergütungen für ihre Dienste in den Komitees von Sonova. Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine leistungsbezogenen Vergütungselemente, Abfindungen oder Zusatzleistungen.

### 3.2 Nominations- und Vergütungskomitee

Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement und den Satzungen des NCC der Sonova Holding AG unterstützt das NCC den Verwaltungsrat bei der Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten in Vergütungs- und Personalfragen. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Komitees umfassen unter anderem:

- periodische Überprüfung der Vergütungsgrundsätze von Sonova
- regelmässige Benchmarkstudien hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates (einschliesslich des Präsidenten des Verwaltungsrates), des CEO und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung
- eine jährliche Überprüfung der individuellen Vergütung des CEO und der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung, einschliesslich des VCC und des EEAP
- Überprüfung, Anpassung und Genehmigung der Leistungsbeurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung (erstellt durch den CEO) und des CEO (erstellt durch den Präsidenten des Verwaltungsrates)
- Erstellung des Vergütungsberichts
- Nachfolgeplanung
- Auswahl und Nominierung von Kandidaten für die Rolle des CEO, für die Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung nach Vorschlag durch den CEO sowie Vorauswahl geeigneter Kandidaten für den Verwaltungsrat, und
- regelmässige Überprüfung der Anstellungsbedingungen und -politik.

Genehmigungsverfahren und Zuständigkeiten in Vergütungsfragen:

Entscheid über	CEO	NCC	VR	GV
Vergütungsgrundsätze und -system für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung		schlägt vor	genehmigt	
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt wird		schlägt vor	prüft und schlägt der GV vor	bindende Abstimmung
Individuelle Vergütung, einschliesslich Barkomponente und Aktien, die den Mitgliedern des Verwaltungsrates gewährt wird <sup>1)</sup>		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigem Beteiligungsplan, des CEO <sup>1)</sup>		schlägt vor	genehmigt	
Anstellungsbedingungen des CEO <sup>1)</sup>		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung, einschliesslich fixem Basissalär, variabler Barvergütung und langfristigem Beteiligungsplan, der Geschäftsleitung (ohne CEO) <sup>1)</sup>	empfiehlt	schlägt vor	genehmigt	
Jährliche Gesamtsumme des langfristigen Beteiligungsplans, die allen anderen berechtigten Mitarbeitenden gewährt wird	empfiehlt	schlägt vor	genehmigt	
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	Konsultativ-abstimmung

<sup>1)</sup> Innerhalb der Rahmenbedingungen der Statuten und des von der GV genehmigten maximalen Vergütungsgesamtbetrags.

Das NCC besteht ausschliesslich aus unabhängigen und nicht-exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrates, die jährlich einzeln durch die GV gewählt werden. Im Berichtszeitraum bestand das NCC aus Robert F. Spoerry (Präsident des Verwaltungsrates), Stacy Enxing Seng und Beat Hess.

Das NCC kommt so oft wie betrieblich erforderlich zusammen, mindestens aber drei Mal pro Jahr. Im Geschäftsjahr 2020/21 kam es sechs Mal zusammen, unter anderem zur Besprechung folgender vordefinierter, wiederkehrender Traktanden im Rahmen der regulären Sitzungen:

Themenbereiche	Mai Beginn des Geschäftsjahres	September	November	Februar Ende des Geschäftsjahres
<b>Vergütungspolitik und -verfahren</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorprüfung des Vergütungsvorschlags für das folgende Geschäftsjahr (inkl. GL)</li> <li>- Genehmigung des EEAP-Zuteilungsumfangs (inkl. GL) und der Planreglemente</li> <li>- Untersuchung von Aspekten der Lohngleichheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bestätigung des Vergütungsvorschlags für das folgende Geschäftsjahr</li> <li>- Bestätigung der EEAP-Zielgruppe für das folgende Geschäftsjahr</li> </ul>
<b>Angelegenheiten der Geschäftsleitung (GL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Genehmigung des Vesting im Rahmen des EEAP, und Auszahlung des VCC für den CEO und die GL-Mitglieder für das vorherige Geschäftsjahr</li> <li>- Festlegung der VCC- und EEAP-Leistungsziele für das neue Geschäftsjahr</li> <li>- Genehmigung der individuellen Ziele für den CEO und die GL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Genehmigung von ESG-Kriterien für den VCC der GL für die Zukunft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überprüfung der Nachfolgeplanung von Sonova auf GL-Ebene wie im vollständigen VR abgedeckt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beteiligungsbewertung (Optionen und «Performance Share Units»/PSU)</li> <li>- Überprüfung der Zielvergütung (einschliesslich EEAP-Zuteilung) für das folgende Geschäftsjahr</li> </ul>
<b>Governance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorbereitung der GV</li> <li>- Genehmigung des Corporate Governance- und des Vergütungsberichts sowie des Vergütungsteils der GV-Einladung</li> <li>- Vorschlag des maximalen Vergütungsgesamtbetrags des VR und der GL</li> <li>- Überprüfung des Aktienbesitz Status</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfung des Feedbacks der Stimmrechtsberater/ Aktionäre zum Vergütungsbericht</li> <li>- Beurteilung des VR</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfung des vorläufigen Vergütungsberichts</li> <li>- NCC-Agenda für das folgende Geschäftsjahr</li> </ul>

Spezielle Ad-hoc-Themen, wie gegebenenfalls Personalveränderungen auf Exekutivebene, werden zum entsprechenden Zeitpunkt und im entsprechenden Umfang behandelt. Im Rahmen der aktuellen COVID-19-Krise arbeiten der Verwaltungsrat, das NCC und auch die Geschäftsleitung noch enger zusammen: So fanden beispielsweise im April und Juli 2020 zusätzliche NCC-Sitzungen statt, um die in diesem Vergütungsbericht erläuterten, im Zusammenhang mit COVID-19 stehenden Anpassungen an der Vergütung, einschliesslich der rollierenden Zielsetzung, zu besprechen.

Generell nehmen der Präsident des Verwaltungsrates, der CEO und der Group Vice President (GVP) Corporate Human Resource Management & Communications (HRM) an den Sitzungen des NCC teil. Allerdings nehmen sie nicht an den Teilen der Sitzungen teil, in denen ihre eigene Leistung und/oder Vergütung besprochen wird.

Im Anschluss an jede Sitzung des NCC findet eine nichtöffentliche Sitzung (unter Ausschluss von Führungskräften oder Gästen) statt. Nach jeder Sitzung legt der Präsident des NCC dem Verwaltungsrat einen Bericht über die Tätigkeiten und Empfehlungen des NCC vor. Das Protokoll der NCC-Sitzungen wird dem gesamten Verwaltungsrat vorgelegt.

### Externe Berater

Das NCC kann entscheiden, zu bestimmten Vergütungsfragen externe Berater hinzuzuziehen. Aon Hewitt wurde im Berichtsjahr 2020/21 erneut mit der Performance Share Unit (PSU) Bewertung und Leistungsmessung im Rahmen des EEAP beauftragt, Algofin mit der Optionsbewertung. Zudem stellen interne Vergütungsexperten wie der GVP HRM und der VP Total Reward Unterstützung und Expertise bereit.

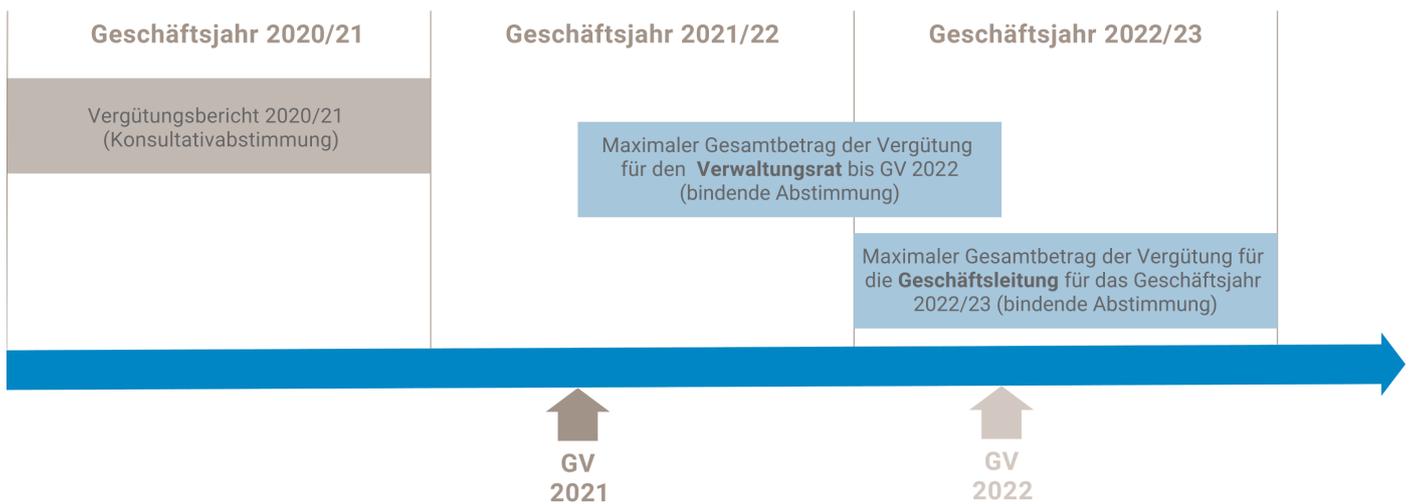
Die externen Berater übten im Berichtsjahr keine anderen Mandate aus.

### 3.3 Governance und Einbindung der Aktionäre

Die Entscheidungsbefugnis bezüglich der Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung ist in den Statuten geregelt:

Die prospektiven maximalen Gesamtbeträge der Vergütung für den Verwaltungsrat und für die Geschäftsleitung werden den Aktionären anlässlich der ordentlichen GV zu einer jährlichen bindenden Abstimmung vorgelegt. Gemäss den Statuten stimmen die Aktionäre prospektiv über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen GV und der Geschäftsleitung für das folgende Geschäftsjahr ab. Ausserdem legt Sonova den Vergütungsbericht jährlich der GV zur Konsultativabstimmung vor, damit die Aktionäre ihre Meinung über die Vergütung des letzten Geschäftsjahres zum Ausdruck bringen können.

Seit mehreren Jahren steht Sonova in ständigem Dialog mit den Aktionären und Stimmrechtsberatern und hat signifikante Bemühungen unternommen, um die Offenlegung der Vergütung fortlaufend zu verbessern. Dies betrifft sowohl die Transparenz als auch die Einzelheiten über ihre Vergütungsgrundsätze und das Vergütungssystem.



**Anträge, die an der Generalversammlung 2021 zur Abstimmung vorgelegt werden:**

Der maximale Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat beinhaltet fixe Vergütungselemente, darunter eine Barzahlung und gesperrte Aktien sowie Ausschussvergütungen und eine Reisekostenentschädigung (falls zutreffend).

Der maximale Gesamtbetrag der Vergütung für die Geschäftsleitung (einschliesslich CEO) umfasst:

**Fixe Vergütungselemente:**

- Fixes Basissalär, Wert der Nebenleistungen und Arbeitgeberbeiträge an Sonovas Pensionskasse.

### Variable Vergütungselemente:

- Kurzfristiger Baranreiz (variable Barvergütung, VCC): maximal mögliche Auszahlung im Rahmen des VCC, sofern bei allen Leistungszielen die Obergrenze («Cap») erreicht wird.
- Langfristiger Beteiligungsplan (EEAP): Marktwert (Fair Value) der Beteiligungsinstrumente (Optionen und PSUs) bei Zuteilung.

Aufgrund der maximal möglichen variablen Barvergütung ist der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegte maximale Gesamtbetrag der Vergütung sehr wahrscheinlich höher als der tatsächliche Gesamtbetrag der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung, der auf den im Geschäftsjahr erreichten Leistungszielen basiert. Der Gesamtbetrag der Vergütung für die Geschäftsleitung wird im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres offengelegt, der wiederum den Aktionären anlässlich der GV zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird.

Wir sind überzeugt, dass die bindende prospektive Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung zusammen mit der retrospektiven Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht den Aktionären von Sonova ein weitreichendes Mitspracherecht in Vergütungsfragen («say on pay») einräumt.

### Statuten

Die Statuten wurden 2014 hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung überarbeitet und an der GV 2014 von den Aktionären genehmigt. Die Statuten umfassen nun die folgenden Bestimmungen zur Vergütung:

- Befugnisse und Aufgaben (Art. 24)
- Genehmigung der Vergütung durch die GV (Art. 10 Abs. 5/Art. 26)
- Zusatzbetrag für Wechsel in der Geschäftsleitung (Art. 27)
- Allgemeine Grundsätze der Vergütung (Art. 28)
- Höchstbetrag möglicher Entschädigungen für Konkurrenzverbote (Art. 29 Abs. 3)
- Verbot von Darlehen (Art. 31)

Die vollständigen Statuten sind [hier](#) einsehbar.

## 3.4 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

### Vergütungsstruktur und -elemente

Vergütungsstruktur und -elemente für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung werden regelmässig überprüft, um sicherzustellen, dass sie sowohl der Strategie von Sonova als auch der Marktpraxis entsprechen.

### Benchmarks

Sonova überprüft regelmässig die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung. Bei den Benchmarküberprüfungen für die Geschäftsleitung werden unsere Grundsätze einer marktkonformen und leistungsabhängigen Vergütung berücksichtigt.

Im Laufe des Berichtsjahres 2018/19 erfolgte eine intensive Überprüfung, die dazu beitragen soll, für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung im Hinblick auf Struktur und Gesamtniveau eine angemessene Vergütung zu ermitteln.

Für den Verwaltungsrat wurden bei der Überprüfung Unternehmen des SMIM (Swiss Market Index Mid) herangezogen. Dieser Index umfasst die 30 grössten Titel mittlerer Börsenkapitalisierung des Schweizer Aktienmarktes, die nicht im SMI-Index für Blue Chips enthalten sind. Obwohl die den Mitgliedern des Verwaltungsrates insgesamt gezahlten Gelder marktüblich sind zeigte sich bei dieser Analyse (bei der die Meinung von Aktionären und Stimmrechtsberatern berücksichtigt wurde) die Notwendigkeit, die Struktur von Barzahlungen und Ausschussvergütungen für den Verwaltungsrat anzupassen. Diese Anpassungen wurden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018/19 ausgewiesen und im Berichtsjahr 2019/20 umgesetzt.

Bei der Geschäftsleitung ergab die Analyse zu der Zeit, als sie durchgeführt wurde, dass die Vergütungsstruktur bei Sonova stärker leistungsorientiert (und weniger fix) war als bei anderen Unternehmen und dass das Niveau üblicher Marktpraxis entsprach. Bei der Analyse wurde eine Peer-Gruppe von Schweizer Industrieunternehmen herangezogen, die im Hinblick auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Branche, Mitarbeiterzahl, geografische Ausdehnung usw. vergleichbar sind. Dazu zählten, wie bereits im letztjährigen Vergütungsbericht aufgeführt, Bucher Industries AG, dormakaba Holding AG, EMS-Chemie Holding AG, Geberit AG, Georg Fischer AG, Logitech International S.A., Straumann Holding AG und Sulzer Ltd.

Eine erneute Benchmarküberprüfung der Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung ist für das Geschäftsjahr 2021/22 geplant.

### Leistungsbeurteilung

Die tatsächliche Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung in einem Geschäftsjahr hängt ab von der Leistung der Gruppe und/oder jeweiligen Geschäftseinheit sowie von der individuellen Leistung, die im Rahmen des formalen jährlichen Leistungsbeurteilungsprozesses bewertet wird. Gemäss Sonovas Verfahren zur Leistungsbeurteilung werden die Ziele für Finanzergebnis, Ergebnis der Geschäftseinheit und die persönliche Leistung normalerweise zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt und ihre Erreichung in der Regel am Ende des Geschäftsjahres beurteilt.

## 4. Vergütungselemente und -system

### 4.1 Überblick über die Vergütungselemente

In der folgenden Tabelle sind die Vergütungselemente für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung aufgeführt. Weitere Informationen sind in nachfolgenden Abschnitten des Berichts angegeben:

	Geschäftsleitung <sup>1)</sup>	Verwaltungsrat <sup>1)</sup>
	CEO/CFO/GVPs	VR
<b>Fixe Vergütungselemente</b>		
Fixes Basissalär		
Nebenleistungen <sup>2)</sup>		
Spesepauschale <sup>3)</sup>		
Fahrzeugpauschale <sup>3) 4)</sup>		
Fixe Barzahlung		
Gesperrte Aktien		
Ausschussvergütung <sup>5)</sup>		
Reisekostenentschädigung		
<b>Pensionsleistungen</b>		
Pensionskasse		
<b>Variable Vergütungselemente (leistungsabhängig)</b>		
<b>Kurzfristiger Baranreiz</b>		
Variable Barvergütung (VCC)		
<b>Langfristiger Beteiligungsplan<sup>6)</sup></b>		
Executive Equity Award Plan (EEAP)		
<b>Sozial- und sonstige Leistungen</b>		
Sonstige Leistungen		

<sup>1)</sup> Obligatorische Sozialversicherungsbeiträge (AHV/ALV bzw. bei internationalen GL-Mitglieder der lokal äquivalente Unternehmensaufwand) werden durch Sonova bezahlt und im Vergütungsbericht ausgewiesen.

<sup>2)</sup> Mitglieder der Geschäftsleitung mit nicht Schweizer Arbeitsvertrag erhalten ortsübliche Leistungen.

<sup>3)</sup> Nur für Mitglieder der GL mit einem Schweizer Arbeitsvertrag

<sup>4)</sup> Feste Fahrzeugpauschale

<sup>5)</sup> Falls anwendbar

<sup>6)</sup> Zugeteilt in Form von Optionen und PSUs

## 4.2 Vergütungssystem des Verwaltungsrates

### Rolle, Verantwortlichkeit und Engagement

Sonova muss in der Lage sein, für den Verwaltungsrat Mitglieder zu gewinnen und zu binden, die hohe Erfahrung aufweisen und motiviert sind, ihr spezifisches Geschäftswissen einzubringen und eine entscheidende Rolle in der strategischen Aufsicht über das Unternehmen zu spielen. Die Vergütung muss dies ermöglichen, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Mitglieder des Verwaltungsrates auf andere Weise zum Erfolg beitragen als die Mitglieder der Geschäftsleitung.

Die Anforderungen an die Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen von Verwaltungsräten internationaler börsennotierter Unternehmen werden immer höher. Der Verwaltungsrat von Sonova verfügt über die relevanten und notwendigen Kompetenzen, einschliesslich internationaler, branchen- und themenspezifischer Erfahrung, um eine angemessene professionelle Aufsicht zu gewährleisten.

Die Honorarstruktur spiegelt unterschiedliche Verantwortlichkeiten, Mitgliedschaften in Ausschüssen, Arbeitsbelastungen und Zeitverpflichtungen wider, sodass sich die individuellen Vergütungsniveaus unterscheiden. Der Präsident des Verwaltungsrates beispielsweise widmet einen beträchtlichen Teil seiner Zeit festgelegten Aufgaben wie der Leitung des Verwaltungsrates und der Ausschüsse, der Koordination der Traktanden für Verwaltungsrats- und Ausschusssitzungen mit den jeweiligen Vorsitzenden sowie der Mitarbeit in Ausschüssen. Als Präsident des NCC übernimmt er die Führung bei Themen wie der Beurteilung von Verwaltungsrat und CEO, der Definition der Verwaltungsratskompetenzen und dessen entsprechender Zusammensetzung sowie der Rekrutierung und Aufnahme neuer Mitglieder in den Verwaltungsrat. Er ist zudem an der Rekrutierung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und der Aufsicht in Fragen der Vergütung beteiligt.

Der Präsident ist auch für die regelmässige Weiterentwicklung und Anpassung der Governance von Sonova an die regulatorischen und unternehmerischen Anforderungen, die Vorbereitung und Durchführung der GV, die Beaufsichtigung der Geschäfts- und Vergütungsberichte sowie die Beratung des CEO in wichtigen strategischen, finanziellen, personellen und operativen Fragen zuständig. Zu seinen Aufgaben gehört auch die Interaktion mit Dritten, wie beispielsweise Anliegen der Aktionäre und Fragen zu Corporate Governance und Corporate Responsibility (Unternehmensverantwortung) sowie Treffen mit Stimmrechtsberatern. Sein fundiertes, in langjähriger Tätigkeit entwickeltes Verständnis des Unternehmens ist eine einzigartige und wertvolle Qualifikation, die unserer Überzeugung nach Sonova und ihren Aktionären erheblichen Nutzen bringt.

Weitere Informationen zur Zusammensetzung des Verwaltungsrates, zu Diversität, Zuständigkeiten, Evaluation, Risiko- und Compliance-Management sowie Unternehmensverantwortung finden sich im Corporate-Governance-Bericht.

Vergütungsstruktur

Die Vergütungselemente müssen so strukturiert sein, dass eine starke Ausrichtung an den Interessen unserer Aktionäre gewährleistet ist. Im Einklang mit Best Practices besteht ein erheblicher Teil der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates aus gesperrten Aktien. Hingegen gibt es für die Mitglieder des Verwaltungsrates weder variable oder leistungsabhängige Vergütungselemente noch die Möglichkeit einer Inanspruchnahme der betrieblichen Altersvorsorge.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates ist in einem vom Verwaltungsrat genehmigten Reglement festgelegt; sie besteht aus einer fixen Vergütung in Form einer Barzahlung und von Aktien mit einer Sperrfrist von fünf Jahren und vier Monaten (Präsident des Verwaltungsrates) bzw. vier Jahren und vier Monaten (alle weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates). Zudem erhalten Mitglieder des Verwaltungsrates gegebenenfalls eine Ausschussvergütung sowie eine Reisekostenentschädigung.

Vergütungsstruktur GV 2020 – GV 2021

Jährliche Barvergütung in CHF	Präsident <sup>1)</sup>		VR-Mitglieder ausg. Präsident	
	Standard	Effektiv (reduziert aufgrund von COVID-19) <sup>2)</sup>	Standard	Effektiv (reduziert aufgrund von COVID-19) <sup>2)</sup>
Barzahlung	470'000	0 <small>(Sozialversicherungsbeiträge für den in Form gesperrter Aktien erhaltenen Teil sind abgedeckt)</small>	100'000	80'000
Vizepräsident	n.a.	n.a.	15'000	12'000
Vorsitzender des AC	n.a.	n.a.	40'000	32'000
Vorsitzender des NCC	Enthalten in Barzahlung	Enthalten in Barzahlung	40'000	32'000
Mitglieder NCC/AC	n.a.	n.a.	20'000	16'000
Reisekostenentschädigung <sup>3)</sup>	500	0	500	0

Gespernte Aktien in CHF	Präsident	VR-Mitglieder ausg. Präsident
Marktwert bei Zuteilung	370'000	160'000

<sup>1)</sup> Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im NCC und AC.

<sup>2)</sup> Aufgrund der COVID-19 Situation hat der Präsident des Verwaltungsrates auf seine fixe Barzahlung (abzüglich der Sozialversicherungen für den in Form gesperrter Aktien erhaltenen Teil), und die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates auf 20% ihrer fixen Barzahlung und Ausschussvergütung verzichtet, dies für die Amtsdauer von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021.

<sup>3)</sup> Multipliziert mit der Anzahl der besuchten Sitzungen.

Die oben stehende Tabelle bietet einen Überblick über die normale Vergütungsstruktur des Verwaltungsrates sowie über die zeitweisen Reduzierungen in diesem Zeitraum.

Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht erläutert, beinhalteten die im Zuge der COVID-19-Krise hinsichtlich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen, dass der Präsident des Verwaltungsrates von April 2020 bis zur Generalversammlung 2021 auf seine fixe Barzahlung verzichtete (abzüglich der Sozialversicherungen für den in Form gesperrter Aktien erhaltenen Teil). Zudem verzichteten die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates für die Amtsdauer von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 auf 20% ihrer fixen Barzahlung und Ausschussvergütung.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates unterliegt obligatorischen Beiträgen an Sozialversicherungen (AHV/ALV). Diese Beiträge werden von Sonova abgeführt und gemäss den Meldepflichten von Sonova im Vergütungsbericht offengelegt.

Sonova gewährt den Mitgliedern des Verwaltungsrates keine vertraglichen Abfindungen, keine Vorschüsse sowie keine Darlehen oder Kredite.

### **Sonova Aktienbesitzrichtlinien**

Um die Interessen des Verwaltungsrates stärker mit denen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen, verpflichten die Sonova Aktienbesitzrichtlinien dessen Mitglieder, einen festgelegten Wert an Aktien zu halten.

Mitglieder des Verwaltungsrates müssen Aktien im Gegenwert von mindestens CHF 200'000 halten. Ab der ersten Zuteilung gesperrter Aktien müssen sie innerhalb von fünf Monaten 80% des vorgeschriebenen Aktienbesitzes erreicht haben und innerhalb von einem Jahr und fünf Monaten ab der ersten Zuteilung den gesamten vorgeschriebenen Aktienbesitz halten. Die Vorgaben der Richtlinien können durch Aktienbesitz in Form gesperrter, als Teil der Vergütung gewährter Aktien oder gegebenenfalls durch Aktienerwerb am offenen Markt erfüllt werden. Die Einhaltung der Aktienbesitzrichtlinien wird jährlich vom NCC überprüft.

## 4.3 Vergütungssystem der Geschäftsleitung

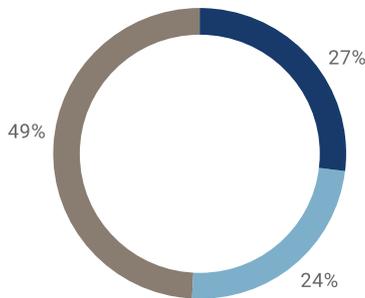
Die Vergütung der Geschäftsleitung (einschliesslich CEO) ist in mehreren vom Verwaltungsrat genehmigten Reglementen geregelt und beinhaltet:

- ein fixes Basissalär
- einen kurzfristigen Baranreiz (variable Barvergütung, VCC);
- einen langfristigen Beteiligungsplan (EEAP)
- Nebenleistungen wie Pensionskassenbeiträge, Fahrzeug- und Spesenpauschalen, Umzugszuschüsse für bestimmte betroffene Mitglieder sowie Beiträge an Sozialversicherungen

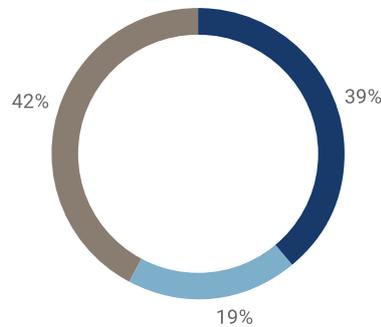
Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht erläutert, ist das Vergütungssystem der Geschäftsleitung mit der Unternehmensstrategie und den Geschäftsergebnissen verknüpft und an den Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet, indem es Leistung unter Berücksichtigung der geschäftlichen Entwicklung und des Marktes belohnt. Das System ist seit vielen Jahren erfolgreich; es werden nun aber kurzfristige Anpassungen vorgenommen, um sicherzustellen, dass es auch in der COVID-19-Krise entsprechend ausgerichtet ist. Diese Anpassungen sind in der Einführung zusammengefasst und nachfolgend unter dem jeweiligen Element erläutert.

Die untenstehenden Diagramme stellen die Vergütung ohne Nebenleistungen bei Erreichung der Zielvorgaben für den CEO, Arnd Kaldowski, und die Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2020/21 dar:

**Vergütungsmix des CEO, Arnd Kaldowski**



**Vergütungsmix übrige Mitglieder der Geschäftsleitung**



■ Basissalär ■ VCC ■ EEAP

■ Basissalär ■ VCC ■ EEAP

In der Tabelle auf der folgenden Seite sind die Vergütungselemente für die Geschäftsleitung aufgeführt. Weitere Informationen sind auf den nachfolgenden Seiten angegeben. Das nachfolgend dargestellte Verhältnis von VCC und EEAP als Prozentsatz des fixen Basissalärs kann im Jahresvergleich leicht unterschiedlich ausfallen, abhängig davon, welches Element aufgrund der Überprüfung der Vergütung gegebenenfalls angepasst wird.

Vergütungsstruktur im Geschäftsjahr 2020/21

	Fixe Vergütungselemente		Variable Vergütungselemente		
	Fixes Basissalär	Nebenleistungen	Kurzfristiger Baranreiz (VCC)	Langfristiger Beteiligungsplan (EEAP)	
<b>Zweck</b>	Stellt planbare Zahlung sicher, hängt vom Marktwert der Rolle und vom Profil des Stelleninhabers ab	Absicherung nach ortsüblicher Praxis  Vorgeschriebene und freiwillige Nebenleistungen des Arbeitgebers	Belohnt Leistung anhand von Kennzahlen auf Ebene Gruppe und Geschäftseinheit sowie anhand des Erreichens individueller Ziele	Belohnt langfristige Wertschaffung und stärkt die Orientierung an den Interessen der Aktionäre	
<b>Vestingzeitraum</b>	n.a.	n.a.	Geschäftsjahr	Optionen 16 – 52 Monate	PSUs 40 Monate
<b>KPIs</b>	n.a.	n.a.	A – Group Umsatz, EBITA, FCF, EPS  B – Geschäftseinheit Umsatz, EBITA, ASP, OPEX  C – ESG Ziele <sup>1)</sup>  D – Individuelle Ziele <sup>1)</sup>	ROCE	rTSR
<b>Auszahlungsform</b>	Bar, regelmässig	Länderspezifisch	Bar	Optionen	PSUs
<b>Haltefrist</b>	n.a.	n.a.	n.a.	Fünf Jahre ab Zuteilungsdatum	
<b>Obergrenze («Cap»)</b>	n.a.	n.a.	ja	ja	
<b>CEO</b> Verhältnis in % des fixen Basissalärs:	n.a.	n.a.	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 89%  Bereich des fixen Basissalärs: 0%–178%	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: 181%  Bereich des fixen Basissalärs: 0%–248%	
<b>Geschäftsleitung (ohne CEO)</b> Verhältnis in % des fixen Basissalärs:	n.a.	n.a.	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: bis zu 50%  Bereich des fixen Basissalärs: 0%–100%	Zielvorgabe des fixen Basissalärs: bis zu 133%  Bereich des fixen Basissalärs: 0%–199%	

<sup>1)</sup> Für die zweite Hälfte des Geschäftsjahres 2020/21

Fixes Basissalär

Das fixe Basissalär gewährleistet eine regelmässige Barzahlung in wiederkehrenden Teilbeträgen. Das Gehaltsniveau richtet sich nach Aufgabengebiet und Komplexität der Funktion, marktüblichen Standards und Benchmarks sowie dem jeweiligen Erfahrungs- und Fähigkeitenprofil. Die Gehaltsprogression hängt primär von der Leistung der jeweiligen Person, den Marktentwicklungen sowie dem ökonomischen Umfeld ab.

Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht erläutert, beinhalteten die im Zuge der aktuellen COVID-19-Krise hinsichtlich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen, die Salärerhöhungen der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020/21 einzufrieren. Zudem verzichteten der CEO auf 50% seines monatlichen Basissalärs, und alle übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf 20% ihres monatlichen Basissalärs in der Periode von April 2020 bis September 2020.

### Kurzfristiger Baranreiz (variable Barvergütung)

Ziel des VCC von Sonova ist es, einen erheblichen Teil der Vergütung an der Erreichung der Budgetvorgaben in einem bestimmten Geschäftsjahr auszurichten. Der VCC ist ein zentrales Element der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung und wird als prozentualer Anteil des fixen Jahresbasissalärs definiert. Bei Erreichung der Zielvorgaben beläuft er sich beim CEO auf 89% und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung auf bis zu 50% des fixen Basissalärs.

Der Verwaltungsrat legt normalerweise jährlich die im folgenden Geschäftsjahr jeweils anzustrebende Höhe der Kennzahlen (KPIs) anhand der Empfehlungen des NCC fest. Die Vorgaben werden in der Regel so gesetzt, dass sie auf bereinigter Basis eine erhebliche Verbesserung gegenüber dem Ergebnis des vorherigen Geschäftsjahres erfordern. Dabei wird der anspruchsvolle mittel- und langfristige Finanzplan des Unternehmens berücksichtigt. Die Festlegung anspruchsvoller und ehrgeiziger Ziele trägt dazu bei, dass Sonova nach höchster Leistung strebt und sich einen Wettbewerbsvorsprung erarbeitet. Zudem werden im Hinblick auf die Leistungsziele Ober- und Untergrenzen gesetzt. Bei Unterschreitung der Untergrenze beträgt die Auszahlung 0%, bei Überschreitung der Obergrenze bleibt sie auf 200% beschränkt. Im Bereich zwischen Untergrenze, Zielwert und Obergrenze wird die tatsächliche Auszahlung mithilfe einer linearen Interpolation berechnet.

Die variable Barvergütung für die Geschäftsleitung beruht üblicherweise auf drei Leistungszielkategorien: Gruppe und/oder Geschäftseinheit und individuelle Leistungsziele. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurden die ESG-Ziele formeller verankert. Die Leistungsziele für die Erreichung der variablen Barvergütung werden zu Beginn des Geschäftsjahres gemeinsam vereinbart.

Im Einklang mit Sonovas Strategie und ihrem Ansatz unternehmerischer Sozialverantwortung und nachhaltiger Unternehmensführung werden die geschäftsrelevanten ESG-Ziele im VCC seit der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres 2020/21 formell widergespiegelt. Wie bereits im Vergütungsbericht 2019/20 erörtert, wurden für jedes Mitglied der Geschäftsleitung insgesamt 10% der VCC-Ziele angepasst (jeweils 5% der finanziellen und individuellen Ziele) und an spezifische und konkrete ESG-Initiativen geknüpft.

Die Leistungsziele auf Gruppenebene sind mit dem Budget verknüpft; die jeweiligen Kennzahlen können Umsatz, EBITA, FCF, EPS und ESG umfassen. Die Leistungsziele auf Ebene der Geschäftseinheit können Umsatz, EBITA, ASP und OPEX der jeweiligen Geschäftseinheit beinhalten. Diese Kennzahlen wurden gewählt, da sie die Schlüsselfaktoren für Sonovas langfristigen Erfolg darstellen; sie koppeln die Vergütung an das Wachstum und die Steigerung des Marktanteils sowie an die Steigerung der Rentabilität.

Kurz gesagt, werden diese speziellen Leistungsziele auf Ebene von Gruppe und Geschäftseinheit aus folgenden Gründen ausgewählt, um den VCC festzulegen: Der Umsatz spiegelt den Markterfolg wider, der EBITA die Rentabilität, der ASP steht für Mehrwert und Preisdisziplin, die OPEX und der FCF jeweils für die operative und die Kapitaleffizienz und die ESG-Ziele spiegeln den Fokus von Sonova auf Nachhaltigkeit wider. Für die externen Leistungsindikatoren gilt: Der Gewinn pro Aktie ist wichtig für die Aktionäre und beeinflusst den Aktienkurs.

Mit Einführung der ESG-Ziele beträgt die Gewichtung der Leistungsziele auf Ebene von Gruppe und Geschäftseinheit insgesamt 75% des gesamten VCC. Die ESG-Leistungsziele machen 10% des gesamten VCC auf Jahresbasis aus. Die individuelle Leistungskomponente basiert auf der Erreichung der individuellen Ziele, die zu Beginn des Geschäftsjahres zwischen dem CEO und den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung und im Falle des CEO zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO vereinbart werden. Mit Einführung der ESG-Ziele beträgt die Gesamtgewichtung der drei bis sechs individuellen Leistungsziele für die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung generell 15% des VCC. In Ausnahmefällen, etwa bei der Unterstützung wichtiger strategischer Initiativen, einschliesslich in den Bereichen Forschung und Entwicklung, kann diese Gewichtung auf bis zu 35% erhöht werden.

**Leistungszielbandbreiten für die Mitglieder der Geschäftsleitung**

Leistungsziel	CEO/CFO	Andere Mitglieder der GL	Minimaler Auszahlungsbetrag (Untergrenze)	Ziel-Auszahlungsbetrag (Zielwert)	Maximaler Auszahlungsbetrag (Obergrenze/«Cap»)
<b>A – Ziele auf Gruppenebene</b>					
Umsatz	20%–30%	10% – 30%	0%	100% <sup>1)</sup>	200%
EBITA	0%–20%	10% – 30%			
FCF	20%–30%	10% – 30%			
EPS	20%–40%	0% – 35%			
<b>B – Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit<sup>2)</sup></b>					
Umsatz		0% – 30%	0%	100%	200%
EBITA		0% – 20%			
OPEX		0% – 30%			
ASP		0% – 10%			
<b>C – ESG Ziele<sup>3)</sup></b>					
ESG Ziele	10%	10%	0%	100%	200%
<b>D – Individuelle Zielvorgaben<sup>3)4)</sup></b>					
Initiativen/Projekte	15%	15%–25%	0%	100%	200%

<sup>1)</sup> Bei Erreichung der Zielvorgaben beläuft sich der VCC beim CEO auf 89% und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung auf bis zu 50% des Basissalärs.  
<sup>2)</sup> Nicht alle Ziele auf Ebene der Geschäftseinheit gelten für alle Mitglieder der Geschäftsleitung.  
<sup>3)</sup> Aufgrund von COVID-19, nur für die zweite Hälfte des Geschäftsjahres 2020/21 enthalten.  
<sup>4)</sup> In Ausnahmefällen bis zu 35% (z. B. zur Unterstützung wichtiger strategischer Initiativen).

Dieser Abschnitt und die Tabelle bieten einen Überblick über die normale Struktur des VCC.

Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht erläutert, musste aufgrund der Unsicherheiten im Zusammenhang mit COVID-19 die Zielsetzung für den VCC auf rollierender Basis erfolgen, um die sich rasch verändernden Marktbedingungen im Geschäftsjahr 2020/21 widerzuspiegeln. Die ESG-Ziele wurden in der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres 2020/21 formeller verankert; während die KPIs generell gleich blieben, wurde bei den Zielgewichtungen das Hauptaugenmerk auf Liquidität, Kosten und Wachstum gelegt. Dies beinhaltete eine vollständige Verschiebung der Gewichtungen von individuellen Zielen auf Finanzziele in den ersten beiden Quartalen des Geschäftsjahres. Zudem ist für Mitglieder der Geschäftsleitung die maximale VCC-Auszahlung im Geschäftsjahr 2020/21 auf 100% beschränkt.

### Langfristiger Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan)

Der EEAP soll sicherstellen, dass für das Unternehmen langfristig Wert geschaffen wird und sich die Interessen der Mitglieder der Geschäftsleitung mit denjenigen der Aktionäre decken. Ferner sollen Talente langfristig an Sonova gebunden werden.

Der EEAP wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung jährlich angeboten. Der Verwaltungsrat legt den individuellen Umfang der Zuteilung an die Mitglieder der Geschäftsleitung anhand der Empfehlungen des CEO und für den CEO anhand der Empfehlung des NCC fest. Das Zuteilungsdatum ist jährlich der 1. Februar.

Im Rahmen des EEAP erhält der CEO Zuteilungen von 62,5% in Optionen und 37,5% in PSUs, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten 50% in Optionen und 50% in PSUs.

### Optionen

Ein Teil der Zuteilungen im Rahmen des EEAP besteht aus Performance-Optionen. Dies spiegelt die wachstumsbasierte Strategie wider sowie das Bestreben, die Ausrichtung der Vergütung der Geschäftsleitung an den Interessen der Aktionäre weiter zu stärken.

Im Rahmen des EEAP zugeteilte Optionen vesten in vier gleichen Jahrestanchen über einen Zeitraum von 16 bis 52 Monaten, im Allgemeinen abhängig von der ROCE-Erreichung. Die erste Tranche vestet am 1. Juni des auf die Zuteilung folgenden Jahres (16 Monate nach dem Zuteilungsdatum). Beim Ausübungspreis der Optionen handelt es sich um den Schlusskurs der Sonova Aktie an der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) am Zuteilungstag. Die Laufzeit der Optionen beträgt 10 Jahre (Zuteilungen vor dem Geschäftsjahr 2017/18: 7 Jahre).

Der Marktwert (Fair Value) der Optionen wird am Tag der Zuteilung von einem Drittanbieter mithilfe eines Optionspreismodells («Enhanced American Pricing Model») berechnet. Weitere Informationen dazu sind in Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung zu finden. Die Neubewertung von Out-of-the-money-Optionen, die im Rahmen des EEAP zugeteilt wurden, ist untersagt.

Die durchschnittliche Vestingdauer für Optionen beträgt 34 Monate. Optionen wurden bisher in der Regel zirka anderthalb Jahre nach dem Vestingdatum ausgeübt. Auf diese Weise bringen Optionen die Interessen der Geschäftsleitung mit denen der Aktionäre in Einklang, da ein Wert nur im Fall eines steigenden Aktienkurses realisiert wird (für weitere Informationen zum Gesamtniveau der Zielerreichungen sowie für weitere qualitative Angaben siehe Abschnitt 5).

Beim Vesting von Optionen, welche den Mitgliedern der Geschäftsleitung im Rahmen des EEAP zugeteilt wurden, wird generell das Leistungskriterium ROCE zugrunde gelegt, da dieses mehrere Kennzahlen verbindet: namentlich die Rentabilität des Unternehmens und die Effizienz, mit der Sonovas Kapital eingesetzt wird. Der Verwaltungsrat legt generell die Zielvorgabe für die Leistung fest, bei der die Optionen vollständig vesten, ebenso wie eine Untergrenze, unterhalb der kein Vesting stattfindet. Im Bereich zwischen Untergrenze und Zielwert wird die tatsächliche Auszahlung bezüglich der ROCE-Leistung mithilfe einer linearen Interpolation berechnet.

Eine Übererreichung der Zielvorgaben hat keine Auswirkungen; der Anteil der Optionen, die vesten können, reicht von 0% bis 100%.

Seit der Zuteilung von Optionen im Februar 2020 gilt für die Optionen nun eine Halteperiode von fünf Jahren ab Zuteilungsdatum, um die langfristige Angleichung an die Aktionärs-Interessen weiter zu stärken. In dieser Zeit können die Optionen selbst nach dem Vestingdatum nicht ausgeübt, verkauft, verpfändet, abgetreten, übertragen oder in sonstiger Form veräussert werden.

### Performance Share Units

Der andere Teil der Zuteilungen im Rahmen des EEAP besteht aus PSUs. Die PSUs vesten auf Grundlage der Erreichung der relativen Aktienrendite (rTSR). Dieses externe Kriterium, das anhand einer Peer-Gruppe relevanter Unternehmen gemessen wird, bietet eine Leistungsbeurteilung im Vergleich zu diesen Unternehmen. Dadurch sollen die Mitglieder der Geschäftsleitung zum Erreichen einer starken Leistung motiviert werden.

Im Rahmen des EEAP zugeteilte PSUs vesten nach einer Sperrfrist von drei Jahren und vier Monaten («cliff vesting»), abhängig von der rTSR-Erreichung. Der TSR von Sonova wird mit jenem der Unternehmungen, die während einer Performance-Periode von drei Jahren und zwei Monaten ab Zuteilung im SLI®<sup>1)</sup> bleiben, gemessen. Die leicht kürzere Performance-Periode bietet ausreichend Zeit, vor dem Vesting die Leistung zu prüfen und das Einverständnis mit der Berechnung einzuholen. Der SLI® wurde gewählt, um die Leistung von Sonova mit Unternehmen mit vergleichbarer geografischer Präsenz zu vergleichen. Dadurch wird ein relevanter und anspruchsvoller Benchmark für Sonovas Wertschaffung festgelegt.

Abhängig vom rTSR-Performance-Ranking haben die PSUs folgende Sperrfrist:

- 20. Perzentil oder darunter: Kein Vesting erreicht, zugeteilte PSUs verfallen
- 50. Perzentil: 100% der zugeteilten PSUs vesten
- 80. Perzentil oder darüber: 200% der zugeteilten PSUs vesten (Obergrenze)

Die Anzahl an zugeteilten Aktien für jede gevestete PSU zwischen dem 20. und 80. Perzentil wird mithilfe einer linearen Interpolation berechnet. Als zusätzliche Massnahme zur Ausrichtung der Leistung ist im Fall, dass der (absolute) Total Shareholder Return von Sonova während der Performance-Periode negativ ist, das Vesting auf 100% begrenzt.

Zur Berechnung der rTSR-Zielerreichung wird der durchschnittliche Schlusskurs von 3 Kalendermonaten vor der Zuteilung bzw. dem Ende der Performance-Periode verwendet. Der Marktwert (Fair Value) der PSUs wird am Tag der Zuteilung von Dritten mithilfe eines Monte-Carlo-Preismodells berechnet. Weitere Informationen dazu sind in Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung zu finden.

Wie bei den Optionen gilt auch für PSUs nun ab der Zuteilung im Februar 2020 eine Halteperiode von fünf Jahren ab Zuteilungsdatum, um die langfristige Angleichung an die Aktionärs-Interessen weiter zu stärken. In dieser Zeit können die PSUs und zugrundeliegende Aktien selbst nach dem Vestingdatum nicht verkauft, verpfändet, abgetreten, übertragen oder in sonstiger Form veräussert werden.

1) Der Swiss Leader Index (SLI) umfasst die 30 grössten und liquidesten Titel am Schweizer Aktienmarkt

Übersicht der EEAP-Instrumente

EEAP 2021		
Instrument	Optionen	PSUs
Zuteilungsdatum	1. Februar 2021	1. Februar 2021
Fair Value (um die zuteilte Stückzahl zu berechnen)	Basierend auf einer Bewertung nach dem Enhanced American Model (Black-Scholes Model bezüglich der Auswirkungen der Halteperiode)	Basierend auf einer Monte-Carlo-Bewertung
Ausübungskurs	CHF 218,70 (SIX-Schlusskurs Sonova Aktie am 1. Februar 2021)	–
Vestingdatum	25% vesten am 1. Juni 2022 25% vesten am 1. Juni 2023 25% vesten am 1. Juni 2024 25% vesten am 1. Juni 2025	3 Jahre und 4 Monate («cliff vesting»)  100% vesten am 1. Juni 2024
Vesting Multiplikator	0%–100% des Zuteilungsbetrags (ROCE)	0%–200% des Zuteilungsbetrags (Beschränkung auf 100%, falls der absolute TSR negativ ist)  Untergrenze: 20. Perzentil TSR (Multiplikator = 0) Ziel: 50. Perzentil TSR (Multiplikator = 1.0) Obergrenze: 80. Perzentil TSR (Multiplikator = 2.0) Lineare Interpolation dazwischen
Leistungskriterium	Die Anzahl an vestenden Optionen hängt vom Erreichen des ROCE-Ziels ab.	Die Anzahl an vestenden PSUs ist von der rTSR Zielerreichung gegenüber den SLI Unternehmungen abhängig
Halteperiode	Fünf Jahre ab Zuteilungsdatum (31. Januar 2026)	Fünf Jahre ab Zuteilungsdatum (31. Januar 2026)
Ausübungszeitraum	Nach Ablauf der Halteperiode bis zum Verfall	–
Laufzeit/Verfalldatum	Total 10 Jahre (31. Januar 2031)	Keine Laufzeit/Verfalldatum nach dem Vesting

Dieser Abschnitt und die Tabelle bieten einen Überblick über die normale Struktur des EEAP.

Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht erläutert, in der die in Reaktion auf COVID-19 bezüglich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen beschrieben werden, ist der Verwaltungsrat überzeugt, dass der langfristige Beteiligungsplan weiterhin seinen Zweck erfüllt: Die langfristige Wertschaffung für Sonova und die Orientierung an den Interessen der Aktionäre zu gewährleisten. Die Mitglieder der Geschäftsleitung profitieren davon nur dann, wenn das Geschäftsergebnis des Unternehmens und der Aktienkurs steigen und die Werte die Konkurrenten übertreffen. Angesichts der Krise im Zusammenhang mit COVID-19 und der damit einhergehenden Unsicherheiten hatte der Verwaltungsrat jedoch nach eingehender Beratung antizipiert, dass es für den in Optionen gewährten Teil der EEAP-Zuteilungen möglicherweise notwendig werden könnte, das ROCE-Ziel vorläufig auszusetzen. In Anbetracht der starken Steuerung der Rentabilität, zusammen mit der Effizienz des eingesetzten Kapitals während der COVID-19-Krise, beschloss der Verwaltungsrat jedoch, diese Aussetzung nicht anzuwenden.

### Der langfristige Beteiligungsplan (Executive Equity Award Plan) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen nicht gevestete Beteiligungsinstrumente (Optionen, RSUs, PSUs). Sofern nicht im Folgenden ausdrücklich anders angegeben, gelten anwendbare Halteperioden für Zuteilungen ab 2020 weiter. Gevestete Optionen können innerhalb von drei Monaten ausgeübt werden. Ausnahmen:

- Im Falle von Tod oder Invalidität vesten die nicht gevesteten Optionen und RSUs sofort, die nicht gevesteten PSUs vesten gemäss dem ordentlichen Vestingdatum. Noch geltende Halteperioden laufen ab. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 12 Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden.
- Im Falle einer Pensionierung vesten die nicht gevesteten Optionen und RSUs mit einem Vestingdatum im Kalenderjahr der Pensionierung gemäss dem ordentlichen Vestingdatum. Noch anwendbare Halteperioden gelten weiter. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von 12 Monaten ab dem Ablaufdatum der Halteperiode oder ab dem Pensionierungsdatum, je nachdem welches Datum später eintritt, ausgeübt werden. Nicht gevestete Beteiligungsinstrumente, deren Vestingdatum nach dem Kalenderjahr der Pensionierung liegt, verfallen entschädigungslos.
- Bei PSUs vesten im Falle einer qualifizierten Pensionierung, die die Bestimmungen im Plan erfüllt und zusätzlichen Anforderungen unterliegt, alle zu diesem Zeitpunkt nicht gevesteten PSUs anteilmässig. Die Leistungsbeurteilung erfolgt jedoch erst nach Abschluss der Performance-Periode.
- Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Teilnehmer oder Sonova (ausser bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund) bei Mitgliedern der Geschäftsleitung, die am 1. April 2017 im Amt waren und bei denen das Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Zuteilungsdatum im Jahr 2018 und/oder 2019 und dem 31. Mai 2021 liegt (Übergangsphase), vesten alle zu diesem Zeitpunkt nicht gevesteten PSUs anteilmässig. Die Leistungsbeurteilung erfolgt jedoch erst nach Abschluss der Performance-Periode.
- Wenn das Arbeitsverhältnis durch Sonova aus wichtigem Grund gekündigt wird, werden sämtliche Optionen, ob gevestet oder nicht, ebenso wie alle anderen nicht gevesteten Beteiligungsinstrumente umgehend ungültig und nichtig. «Wichtige Gründe» sind Betrug, Veruntreuung oder unehrliches Handeln, unbefugte Verwendung oder Offenlegung von vertraulichen Informationen oder Geschäftsgeheimnissen von Sonova oder sonstiges Fehlverhalten des Teilnehmers.
- Wenn das Arbeitsverhältnis infolge eines Kontrollwechsels durch die erwerbende Gesellschaft gekündigt wird («double trigger»), vesten die nicht gevesteten Beteiligungsinstrumente sofort anteilmässig. Dabei wird im Falle von Optionen die Anzahl an Tagen, die während des relevanten Vestingzeitraums bis zum effektiven Kündigungsdatum vergangen sind, mit dem gesamten Vestingzeitraum ins Verhältnis gesetzt. Im Falle von PSUs erfolgt dies auf Grundlage der effektiven Erreichung der PSU-Leistungskriterien per Datum des Kontrollwechsels. Noch geltende Halteperioden laufen zum Kündigungsdatum des Arbeitnehmers ab. Die gevesteten Optionen können während eines Zeitraums von drei Monaten ab dem Datum, ab welchem dem Planteilnehmenden gekündigt wurde, ausgeübt werden. Diese Regelung gilt nicht, wenn der Planteilnehmende nach einem Kontrollwechsel von sich aus kündigt. In einem solchen Fall verfallen die Beteiligungsinstrumente.

### Offenlegung von Zielvorgaben

Die internen individuellen Zielvorgaben und/oder die Zielvorgaben für das Finanzergebnis im Rahmen des VCC und des EEAP sind vertraulich, mit Ausnahme von Informationen zu rTSR für PSUs. Die Offenlegung interner Zielvorgaben könnte Einblick in unsere Strategie erlauben und für Sonova somit einen Wettbewerbsnachteil darstellen.

Aus diesem Grund wurde nach Überprüfung und sorgfältiger Betrachtung im Berichtsjahr beschlossen, keine Details zu den internen Zielvorgaben für das Finanzergebnis des VCC und des EEAP zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung offenzulegen, jedoch Transparenz zu gewährleisten, indem die Zielerreichungen und entsprechenden Auszahlungen zum Ende des jeweiligen Zeitraums offengelegt werden. Entsprechend wird auch erstmals bei der relativen Aktienrendite rTSR die PSU-Zielerreichung für dieses Berichtsjahr angegeben.

Generell ist zum Erreichen der den Kapitalmärkten genannten und mit dem anspruchsvollen Strategie- und Finanzplan des Unternehmens im Einklang stehenden Wachstumsziele eine – auf vergleichbarer Grundlage – erhebliche Verbesserung gegenüber dem Ergebnis des Vorjahres erforderlich.

Aufgrund der aktuellen, durch COVID-19 verursachten Krise und deren Einfluss auf unser Geschäft wurden für die ersten beiden Quartale des Geschäftsjahrs 2020/21 Quartals-VCC-Ziele und für die zweite Jahreshälfte Halbjahres-VCC-Ziele gesetzt. Um in diesen herausfordernden Zeiten eine Fokussierung auf die finanzielle Geschäftsentwicklung zu ermöglichen, wurden für die ersten beiden Quartale keine individuellen Zielsetzungen festgelegt. Diese wurden erst in der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres wieder eingeführt. Zugleich wurden wie angekündigt ESG-Ziele eingeführt.

### Sonova Aktienbesitzrichtlinien

Um die Interessen der Geschäftsleitung stärker mit denen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen, verpflichten die Sonova Aktienbesitzrichtlinien die Mitglieder, einen festgelegten Mindestwert an Aktien in Höhe der folgenden Beträge zu halten:

- CEO: CHF 1'000'000
- Weitere Mitglieder: CHF 200'000

Die Mitglieder müssen diesen Aktienbesitz innerhalb von drei Jahren und fünf Monaten ab der ersten Zuteilung als Mitglied der Geschäftsleitung aufgebaut haben. Nach einem Jahr und fünf Monaten müssen 12,5% erreicht sein, nach zwei Jahren und fünf Monaten 25%. Es zählen nur vollständig gevestete, im Rahmen der Vergütung gewährte Aktien sowie gegebenenfalls am offenen Markt erworbene Aktien. Die Einhaltung der Aktienbesitzrichtlinien wird jährlich vom NCC überprüft.

### Nebenleistungen

Die Geschäftsleitung ist international zusammengesetzt; ihre Mitglieder nehmen an den im Land ihres Anstellungsvertrags verfügbaren Vorsorgeplänen teil. Die Nebenleistungen umfassen in erster Linie Pläne für Altersvorsorge, Lebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen sowie Gesundheitsvorsorge, damit die Mitarbeitenden und ihre Angehörigen in diesen Bereichen angemessen abgesichert sind.

Sonova führt gemäss den Schweizer Regelungen Vorsorgepläne mit Beitragsprimat. Leistungen werden über den normalen Pensionsplan erbracht. Mitglieder der Geschäftsleitung mit Schweizer Arbeitsvertrag sind zu den gleichen Leistungen wie alle Beschäftigten in der Schweiz berechtigt. Mitglieder der Geschäftsleitung mit ausländischem Arbeitsvertrag erhalten aktuell ortsübliche Leistungen.

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung mit Schweizer Arbeitsvertrag unterliegt obligatorischen Beiträgen an Sozialversicherungen (AHV/ALV).

Die Nebenleistungen und die von Sonova übernommenen Beiträge werden gemäss den Meldepflichten von Sonova im Vergütungsbericht offengelegt.

CEO und ausgewählte Mitglieder der Geschäftsleitung sind zu einer Fahrzeug- und Spesenpauschale gemäss dem für alle Führungskräfte in der Schweiz geltenden Spesenreglement berechtigt, das von den Schweizer Steuerbehörden genehmigt wurde.

### Arbeitsvertragliche Bedingungen

Im Rahmen ihres Engagements für gute Corporate Governance hat Sonova in die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung eine Verfalls Klausel aufgenommen. Diese Klausel sieht die Rückzahlung sämtlicher vor der Genehmigung durch die ordentliche GV gezahlten oder gewährten Vergütungen vor, wenn die ordentliche GV die vorgeschlagene Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung nicht genehmigt.

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung besitzen unbefristete Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von höchstens sechs Monaten. Beim CEO beträgt die Kündigungsfrist 12 Monate.

Sonova gewährt den Mitgliedern der Geschäftsleitung keine vertraglichen Abfindungen oder Vorschüsse. Den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden keine Darlehen oder Kredite gewährt. Die einzigen Kontrollwechselklauseln sind diejenigen in den Kündigungsbedingungen für den EEAP.

### Rückforderungen

Sonova hat eine Rückforderungsklausel eingeführt, mit der das Unternehmen sämtliche VCC- Zahlungen teilweise oder vollständig zurückfordern kann, wenn es zu einer bilanziellen/finanziellen Korrektur aufgrund der Nichteinhaltung der Anforderungen der Schweizerischen Gesetze zum Zeitpunkt der Offenlegung kommen sollte. Diese Regelung gilt für den VCC innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren nach dem Geschäftsjahr, in dem die VCC-Zahlung erfolgt ist.

Wir sind der Überzeugung, dass die Halteperiode von fünf Jahren im Rahmen des EEAP eine wirksame Lösung bietet, um die Auswirkungen im Falle einer bilanziellen/finanziellen Korrektur aufgrund der Nichteinhaltung der Anforderungen der Schweizerischen Gesetze zum Zeitpunkt der Offenlegung abzumildern.

## 5. Vergütung im Geschäftsjahr

### 5.1 Vergütung des Verwaltungsrates

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder in den Geschäftsjahren 2020/21 (9 Mitglieder ab der GV 2020) und 2019/20 (8 Mitglieder). Im Geschäftsjahr 2020/21 betrug die Gesamtvergütung CHF 2,6 Mio. (2019/20: CHF 2,9 Mio.).

#### Vergütung des Verwaltungsrates

in CHF

	Fixe Zahlung <sup>1)</sup>	Spesen <sup>2)</sup>	Total Barzahlung	Zuteilungswert der gesperrten Aktien	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>3)</sup>
Robert F. Spoerry <sup>4) 5)</sup> Präsident des Verwaltungsrates Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	15'450	1'500	16'950	369'011	385'961	17'858
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	138'162	3'500	141'662	159'519	301'181	16'460
Lynn Dorsey Bleil Mitglied des Auditkomitee	122'529	3'000	125'529	159'519	285'048	18'425
Lukas Braunschweiler	104'219	2'500	106'719	159'519	266'238	245'809
Stacy Enxing Seng Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	122'529	3'500	126'029	159'519	285'548	18'460
Michael Jacobi Präsident des Auditkomitee	126'076	3'500	129'576	159'519	289'095	15'634
Ronald van der Vis Mitglied des Auditkomitee	139'318	3'000	142'318	159'519	301'837	19'610
Jinlong Wang	104'219	2'500	106'719	159'519	266'238	17'098
Adrian Widmer <sup>6)</sup>	77'063	–	77'063	159'519	236'582	14'811
<b>Total</b>	<b>949'566</b>	<b>23'000</b>	<b>972'566</b>	<b>1'645'164</b>	<b>2'617'730</b>	<b>384'165</b>

2020/21

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

- 1) Ab der GV 2020 wurde die Bezahlung der Amtsperiode (statt dem Finanzjahr) angeglichen. Für den Übergang mussten im Juni 2020 gewisse pro-rata Nachzahlungen in der Höhe von CHF 178'111 gemacht werden.
- 2) Reisespesen werden nur für Sitzungen bezahlt, an denen teilgenommen wird. Von der GV 2020 bis zur GV 2021 wurden aufgrund von COVID-19 keine Reisespesen bezahlt.
- 3) Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf der fixen Vergütung, auf dem Steuerwert des Einkommens aus ausstehenden EEAP Zuteilungen (ehemaliger CEO) und zugeteilten gesperrten Aktien.
- 4) Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im Nominations- und Vergütungskomitee und Auditkomitee.
- 5) Betrag von CHF 15'450 unter Fixe Zahlung wurde nicht ausbezahlt sondern beinhaltet den Ausgleich der Sozialversicherungsabzüge auf den gesperrten Aktien.
- 6) Mitglied des Verwaltungsrates seit Juni 2020

in CHF							2019/20
	Fixe Zahlung	Spesen <sup>1)</sup>	Total Barzahlung	Zuteilungswert der gesperrten Aktien	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>2)</sup>	
Robert F. Spoerry <sup>3)</sup> Präsident des Verwaltungsrates Präsident des Nominations- und Vergütungskomitee	476'343	2'500	478'843	372'664	851'506	52'535	
Beat Hess Vizepräsident des Verwaltungsrates Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	132'541	4'500	137'041	161'000	298'041	15'713	
Lynn Dorsey Bleil Mitglied des Auditkomitee	117'532	4'500	122'032	161'000	283'033	17'757	
Lukas Braunschweiler	100'000	4'000	104'000	161'000	265'000	376'364	
Stacy Enxing Seng Mitglied des Nominations- und Vergütungskomitee	117'532	4'500	122'032	161'000	283'033	17'757	
Michael Jacobi <sup>4)</sup> Präsident des Auditkomitee	129'058	4'500	133'558	161'000	294'559	15'491	
Ronald van der Vis Mitglied des Auditkomitee	133'489	4'000	137'489	161'000	298'489	18'856	
Jinlong Wang	100'000	4'000	104'000	161'000	265'000	16'515	
<b>Total (aktive Mitglieder)</b>	<b>1'306'494</b>	<b>32'500</b>	<b>1'338'994</b>	<b>1'499'667</b>	<b>2'838'662</b>	<b>530'988</b>	
Anssi Vanjoki <sup>5)</sup> Mitglied des Auditkomitee	21'795	3'000	24'795		24'795	1'785	
<b>Total (inklusive ehemalige Mitglieder)</b>	<b>1'328'289</b>	<b>35'500</b>	<b>1'363'789</b>	<b>1'499'667</b>	<b>2'863'456</b>	<b>532'773</b>	

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

- <sup>1)</sup> Die Spesen basieren auf der Anzahl teilgenommener Sitzungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder (keine Sitzungsgelder mehr ab der GV 2019).
- <sup>2)</sup> Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen auf der fixen Vergütung, auf dem Steuerwert des Einkommens aus ausstehenden EEAP Zuteilungen (ehemaliger CEO) und zugeteilten gesperrten Aktien.
- <sup>3)</sup> Einschliesslich Arbeit und Anwesenheit im Nominations- und Vergütungskomitee und Auditkomitee.
- <sup>4)</sup> Einschliesslich einer Entschädigung von CHF 10'000 für die Amtsperiode für ausserordentliche, zusätzliche Arbeit und Mitwirkung in der Übergangsphase zum neuen Präsidenten des Auditkomitees sowie im Rekrutierungsprozess für ein neues Verwaltungsratsmitglied.
- <sup>5)</sup> Mitglied des Verwaltungsrates bis Juni 2019

#### Erläuternde Kommentare zu den Vergütungstabellen

Zu beachten ist, dass die in den Tabellen aufgeführten Beträge für die Mitglieder des Verwaltungsrates nicht notwendigerweise den Beträgen entsprechen, über die an der Generalversammlung abgestimmt wurde, da die Berichtsperiode sich auf das Geschäftsjahr von Sonova bezieht, die Abstimmung hingegen auf die Amtszeit und somit den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen.

Die Tabelle zum Geschäftsjahr 2020/21 spiegelt die vergütungsbezogenen Massnahmen im Kontext von COVID-19 wider: Der Präsident des Verwaltungsrates verzichtete von April 2020 bis zur Generalversammlung 2021 vollständig auf seine fixe Barzahlung (abzüglich der Sozialversicherungen für den in Form gesperrter Aktien erhaltenen Teil). Die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates verzichteten für die Amtsdauer von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 auf 20% ihrer fixen Barzahlung und Ausschussvergütung.

### 5.1.1 Genehmigte versus erwartete Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

Die dem Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 gezahlte Gesamtvergütung beträgt voraussichtlich CHF 2,4 Mio. Der Präsident des Verwaltungsrates verzichtete für diese Amtsdauer (von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021) auf eine fixe Barzahlung in Höhe von CHF 0,5 Mio., die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates verzichteten auf CHF 0,2 Mio. gesamthaft. Die Gesamtvergütung liegt innerhalb der von der Generalversammlung 2020 genehmigten Grenze von CHF 2,6 Mio.

#### Genehmigte versus erwartete Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

in CHF 1'000	Genehmigt für GV 2019 – GV 2020	Effektiv für GV 2019 – GV 2020	Genehmigt für GV 2020 – GV 2021	Erwartet für GV 2020 – GV 2021
GV Genehmigungsjahr		<b>2019</b>		<b>2020</b>
<b>Total Vergütung</b>	<b>2'900</b>	<b>2'735</b>	<b>2'600</b>	<b>2'426</b>
Zusammensetzung der Vergütung:				
Fixe Vergütung inklusive Spesen <sup>1)</sup>	1'363	1'235	875	780
Marktwert gesperrte Aktien	1'537	1'500	1'725	1'646
<b>Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrates</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

<sup>1)</sup> Fixe Vergütung für GV 2020 – GV 2021 beinhaltet die in diesem Bericht erwähnten Effekte der COVID-19 bezogenen Massnahmen.

### 5.1.2 Andere Vergütungen, Darlehen und Kredite für gegenwärtige und ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates und nahestehende Personen

Über die in den oben stehenden Tabellen aufgeführte Gesamtvergütung hinaus wurde den gegenwärtigen Mitgliedern des Verwaltungsrates keine weitere Vergütung für sonstige Dienste gezahlt. Ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates wurde keine weitere Vergütung über die in den oben stehenden Tabellen aufgeführte Gesamtvergütung hinaus gezahlt.

Im Berichtsjahr gab es keine Zahlungen an Personen, die einem gegenwärtigen oder ehemaligen Mitglied des Verwaltungsrates nahestehen.

Es sind keine Darlehen von Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates im Geschäftsjahr 2020/21 gewährt worden oder per 31. März 2021 ausstehend. Darüber hinaus hat weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates vergeben.

## 5.2 Vergütung der Geschäftsleitung

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

### 5.2.1 Vergütung im Geschäftsjahr 2020/21

Wie weiter oben ausgeführt, nehmen wir Anpassungen an der Vergütung der Geschäftsleitung grundsätzlich nur dann vor, wenn wir sie als notwendig und angemessen erachten. Solche Anpassungen orientieren sich generell an jenen im Gesamtunternehmen, wobei der Fokus vor allem auf den variablen Vergütungselementen liegt, und können beispielsweise bei Änderungen an den Verantwortlichkeiten einer Position differenziert gestaltet werden. Zudem orientieren sie sich an Daten aus Executive-Vergütungsstudien und veröffentlichten Benchmarks von Unternehmen vergleichbarer Grösse.

Entsprechend der zuvor in diesem Vergütungsbericht erwähnten Entscheidung des Verwaltungsrates gab es im Geschäftsjahr 2020/21 für keines der Mitglieder der Geschäftsleitung eine Salärerhöhung. Zudem verzichteten der CEO auf 50% seines Basissalärs, und alle übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung auf 20% ihres Basissalärs in der Zeit von April 2020 bis September 2020.

#### Variable Barvergütung – Leistungsergebnisse 2020/21

Das System des VCC wird in Abschnitt 4.3 dieses Berichts genauer erläutert. Über die ESG-Ziele und die individuelle qualitative Zielerreichung hinaus werden zur Ermittlung der Leistung der Geschäftsleitung die folgenden Leistungsindikatoren verwendet: auf Ebene der Gruppe Umsatz, EBITA, EPS und FCF; auf Ebene der jeweiligen Geschäftseinheit zusätzlich ASP und OPEX.

Angesichts der Notwendigkeit, sich an eine unsichere und sich rasch ändernde wirtschaftliche Situation anzupassen, wurden für das Geschäftsjahr 2020/21 dynamischere rollierende VCC-Ziele festgelegt, die angesichts der sich weiter ändernden Umstände eng überwacht wurden. Diese Massnahmen sind in diesem Vergütungsbericht beschrieben.

Auf Jahresbasis wurde das Gesamtziel des Konzernumsatzes mit 125,6% übertroffen, was auf Wachstumsinvestitionen und eine starke Umsetzung der Produkteinführungen zurückzuführen war. In Anbetracht der Volatilität, die durch die COVID-19 Pandemie hervorgerufen wurde, variierte die Zielerreichung zwischen den verschiedenen Beurteilungszeiträumen, wobei die Übererfüllung im ersten und zweiten Quartal teilweise durch eine geringere Zielerreichung im zweiten Halbjahr (bei deutlich erhöhten Zielvorgaben) ausgeglichen wurde. Während das Hörgeräte-Segment und das Audiological Care Business ihre Wachstumsziele übertrafen, lag das Segment der Cochlea-Implantate unter den Zielerwartungen.

In der annualisierten Gesamtbeurteilung trug das Hörgeräte Segment viel zur Erreichung des EBITA-Ziels des Konzerns bei. Dies war auf den rechtzeitigen Start und die starke Umsetzung von Strukturoptimierungen sowie auf die schneller als erwartete Erholung des Geschäftsvolumens während der Pandemie zurückzuführen. Der EBITA im Bereich Cochlea-Implantate lag trotz struktureller Kostenverbesserungen unter den Zielvorgaben. Dies war hauptsächlich auf die geringere Nachfrage nach den freiwilligen Korrekturmassnahme im Feld zum Ende des Geschäftsjahres 2019/20 und die langsamere Erholung des Cochlea-Implantat Geschäfts, aufgrund von COVID-19-bedingten Einschränkungen der Krankenhauskapazität, zurückzuführen.

Infolgedessen wurden die EBITA- und EPS-Ziele des Konzerns, hauptsächlich aufgrund der stärker als erwarteten Leistung des Hörgeräte-Geschäfts, für das Gesamtjahr mit insgesamt 137,1% bzw. 138,4% übertroffen. Die Beurteilung dieser Ziele erfolgte auf der Grundlage der angepassten Kennzahlen, die in der Finanzübersicht dieses Geschäftsberichts angegeben sind. Dank einem starken Geschäftsverlauf während des grössten Teils des Geschäftsjahres und des starken Einziehen von Forderungen betrug der Free Cash Flow ein Vielfaches des Ziels.

Die ESG-Ziele für die zweite Hälfte des Geschäftsjahres wurden anhand von sieben Kategorien definiert, wobei Energie und Klima sowie Mitarbeiterengagement als Ziel für alle Geschäftsleitungsmitglieder festgelegt wurden. Zusätzlich wurden für die Mitglieder der Geschäftsleitung je nach Rolle und Verantwortung eine Auswahl an Zielen festgelegt. Dazu gehörten Produktqualität und Kundenzufriedenheit, Produktzuverlässigkeit, umweltfreundliche Verpackung, Geschäftsethik und Einhaltung von Gesetzen sowie Menschenrechte und eine verantwortungsvolle Lieferkette. Im Durchschnitt wurden die ESG-Ziele für das Management mit 90,1% leicht untererfüllt.

Die individuellen qualitativen Ziele für das Management wurden im Durchschnitt mit 110,5% leicht übererfüllt.

Wie bereits in diesem Bericht erwähnt, ist die VCC-Erreichung für das Geschäftsjahr 2020/21 auf 100,0% begrenzt. Daher liegt die Gesamtzielerreichung für den CEO bei 100,0% (2019/20: 105,2%) und für die anderen Geschäftsleitungsmitglieder zwischen 77,6% und 100,0% (2019/20: 75,7% – 106,9%). Die durchschnittliche variable Barauszahlung an die Geschäftsleitungsmitglieder, einschliesslich des CEO, betrug 96,8%, während die entsprechende durchschnittliche Gesamtauszahlungsquote für das Vorjahr 115,5% betrug.

Wie in der Einführung zu diesem Vergütungsbericht erläutert, in der die in Reaktion auf COVID-19 bezüglich der Vergütung getroffenen kurzfristigen Massnahmen beschrieben werden, gilt für die Auszahlung der variablen Barvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020/21 eine Obergrenze (100% statt der regulären 200%).

Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde die höchste Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung an Arnd Kaldowski, CEO, gezahlt.

Die folgenden Tabellen zeigen die Vergütung für den CEO und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung in den Geschäftsjahren 2020/21 (9 Mitglieder) und 2019/20 (9 Mitglieder).

Vergütung der Geschäftsleitung

in CHF

	Fixes Basissalär	Variable Vergütung <sup>1)</sup>	Nebenleistungen	Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen	Total Barzahlung	Wert der PSUs <sup>2)</sup>	Wert der Optionen <sup>3)</sup>	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen
Arnd Kaldowski, CEO	709'615	800'000	69'515	111'231	1'690'361	609'375	1'015'625	3'315'361	125'508
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung	2'817'903	1'459'448	291'180	486'524	5'055'056	1'449'500	1'449'500	7'954'056	908'102
<b>Total</b>	<b>3'527'519</b>	<b>2'259'448</b>	<b>360'695</b>	<b>597'754</b>	<b>6'745'417</b>	<b>2'058'875</b>	<b>2'465'125</b>	<b>11'269'417</b>	<b>1'033'610</b>

2020/21

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

- <sup>1)</sup> Die variable Vergütung wird erst ausbezahlt, nachdem die auditierten Geschäftszahlen für das Geschäftsjahr von der Gruppe in der Konzernjahresrechnung publiziert wurden.
- <sup>2)</sup> Fair Value pro PSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 198,67. Von Dritten bereitgestellter Fair Value von PSUs, der auf dem Monte-Carlo-Preismodell beruht; dies ist ein angemessen ausgewogener Ansatz, der die Möglichkeit einer Über- oder Untererreichung berücksichtigt. Die Erfüllung wird auf Grundlage der tatsächlichen Zielerreichung vor dem Vesting im Juni 2024 bestimmt und die PSUs sind nach dem Vesting gesperrt um die gesamte zwingende Sperrfrist von fünf Jahren ab Zuteilung zu erreichen.
- <sup>3)</sup> Von Dritten bereitgestellter Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt, der auf dem "Enhanced American Pricing Model" (inklusive Einfluss der Sperrfrist basierend auf einem "Black-Scholes Model") Optionspreismodell beruht, von CHF 39,90. Die Optionen sind nach dem Vesting gesperrt um die gesamte zwingende Sperrfrist von fünf Jahren ab Zuteilung zu erreichen.

in CHF

2019/20

	Fixes Basissalär	Variable Vergütung <sup>1)</sup>	Nebenleistungen	Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen	Total Barzahlung	Wert der PSUs <sup>2)</sup>	Wert der Optionen <sup>3)</sup>	Total Vergütung	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen
Arnd Kaldowski, CEO	900'000	986'560	74'944	109'338	2'070'841	562'500	937'500	3'570'841	110'466
Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung	3'138'129	2'147'971	356'124	515'913	6'158'137	1'649'000	1'649'000	9'456'137	888'687
<b>Total</b>	<b>4'038'129</b>	<b>3'134'531</b>	<b>431'068</b>	<b>625'251</b>	<b>8'228'978</b>	<b>2'211'500</b>	<b>2'586'500</b>	<b>13'026'978</b>	<b>999'153</b>

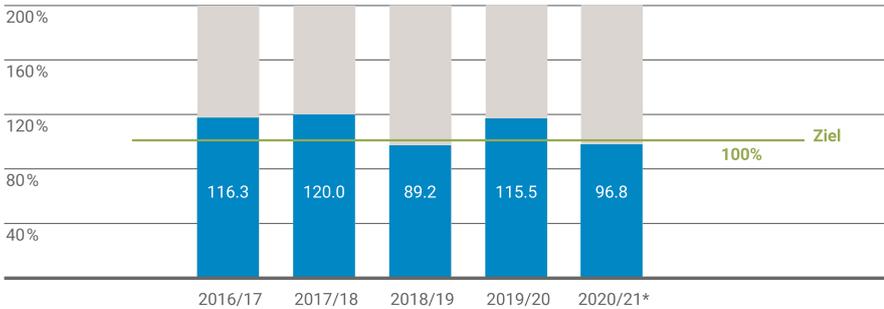
Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

- Die variable Vergütung wird erst ausbezahlt, nachdem die auditierten Geschäftszahlen für das Geschäftsjahr von der Gruppe in der Konzernjahresrechnung publiziert wurden.
- Fair Value pro PSU im Zuteilungszeitpunkt CHF 266,80. Von Dritten bereitgestellter Fair Value von PSUs, der auf dem Monte-Carlo-Preismodell beruht; dies ist ein angemessen ausgewogener Ansatz, der die Möglichkeit einer Über- oder Untererreichung berücksichtigt. Die Erfüllung wird auf Grundlage der tatsächlichen Zielerreichung vor dem Vesting im Juni 2023 bestimmt und die PSUs sind nach dem Vesting gesperrt um die gesamte zwingende Halteperiode von fünf Jahren ab Zuteilung zu erreichen.
- Von Dritten bereitgestellter Fair Value pro Option im Zuteilungszeitpunkt, der auf dem "Enhanced American Pricing Model" (inklusive Einfluss der Halteperiode basierend auf einem "Black-Scholes Model") Optionspreismodell beruht, von CHF 33,34. Die Optionen sind nach dem Vesting gesperrt um die gesamte zwingende Halteperiode von fünf Jahren ab Zuteilung zu erreichen.

Erläuternde Kommentare zu den Vergütungstabellen:

- Die Gesamtvergütung von CHF 11,3 Mio. für das Geschäftsjahr 2020/21 liegt unter dem Wert des Vorjahres von CHF 13,0 Mio.
- Die fixe Vergütung ist aufgrund der vergütungsbezogenen Massnahmen im Kontext von COVID-19 gegenüber dem Vorjahr reduziert.
- Darüber hinaus trug die COVID-19-bezogene Deckelung des VCC auf 100% zur Reduktion bei.
- Der Gesamtwert der EEAP-Zuteilung stieg aufgrund der Kombination selektiver höheren Zuteilungen.

5.2.2 Historische variable Barvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung in den letzten fünf Jahren



- Durchschnittliche Auszahlung der variablen Barvergütungen im Verhältnis zur Zielvorgabe
- Ziel-Obergrenze

\* VCC für das Geschäftsjahr 2020/21 ist begrenzt auf die Zielvorgabe aufgrund von COVID-19

Das Diagramm oben belegt, dass die variable Barvergütung wirksam gestaltet ist: Angesichts der ehrgeizigen Zielsetzung von Sonova sind wesentliche Fortschritte zur Zielerreichung (100%) erforderlich.

### 5.2.3 Genehmigte versus tatsächliche Gesamtvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Die tatsächliche Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020/21 betrug CHF 11,3 Mio. Dieser Betrag liegt unter dem maximalen Gesamtbetrag der Vergütung von CHF 15,3 Mio., der von der Generalversammlung 2019 für das Geschäftsjahr 2020/21 genehmigt wurde.

Die genehmigte Vergütung verwendet für den EEAP den Fair Value im Zuteilungszeitpunkt, welcher auf einer Zielerreichung von 100% beruht; dies ist ein angemessen ausgewogener Ansatz, der die Möglichkeit einer Über- oder Untererreichung von PSUs berücksichtigt. Die tatsächliche Anzahl der für die jeweiligen PSUs zugeteilten Aktien hängt von der Erreichung im Vorfeld festgelegter Leistungsziele ab und beträgt zwischen 0 und 2 Aktien pro PSU. Die tatsächlich erreichten Werte werden nach dem Vesting im jeweiligen Geschäftsjahr offengelegt.

Zusätzliche Informationen zur Unterstützung der Abstimmungen der Aktionäre zur Vergütung finden sich in der Einladung zur Generalversammlung 2021.

### 5.2.4 Executive Equity Award Plan – Leistungsergebnisse 2020/21

#### Optionen

Wie in der Einleitung dieses Vergütungsberichts hinsichtlich der vergütungsbezogenen kurzfristigen Massnahmen beschrieben wurde erwartet, dass die ROCE-Leistungshürde möglicherweise vorläufig ausgesetzt werden muss. In Anbetracht der starken Steuerung der Rentabilität sowie der Effizienz des eingesetzten Kapitals während des Ausbruchs von COVID-19 hat der Verwaltungsrat jedoch beschlossen, diese Aussetzung nicht anzuwenden. Im Geschäftsjahr 2020/21 wurde das ROCE-Ziel übertroffen. Da im EEAP keine Übererfüllung vorgesehen ist, ist das Vesting der Optionen auf den Zielwert (100%) begrenzt.

#### Performance Share Units

Die PSUs basieren auf der relativen Aktienrendite im Vergleich zu einer vordefinierten Peer-Gruppe. Die Anzahl an zugeteilten Aktien für jede gevestete PSU zwischen dem 20. und 80. Perzentil wird mithilfe einer linearen Interpolation in einem Bereich von 0% bis 200% berechnet. Das Vesting der im Rahmen des EEAP 2018 zugeteilten PSUs erfolgt im Juni 2021 basierend auf der per 31. März 2021 endenden Performance-Periode.

Die tatsächliche Aktienrendite war 46,5%, was einem Prozentrang von 77,0% entspricht im Vergleich zur Peer-Gruppe und in einem Vesting von 189,9% resultiert.

### 5.2.5 Andere Elemente

Wie im Vergütungsbericht 2017/18 ausgewiesen, erhielt der CEO bei seiner Einstellung eine einmalige, nicht wiederkehrende Gewährung von Performance-Optionen als Ersatz für verfallene Vergütungsansprüche, die von seinem früheren Arbeitgeber gewährt wurden. Ihr Fair Value betrug im Zuteilungszeitpunkt CHF 1'000'000.

COVID-19 bewirkte eine signifikante Schrumpfung des Marktes, was die Wachstumsstrategie von Sonova zwischenzeitlich beeinträchtigte. Der Verwaltungsrat hat daher die Bedingungen für die zugeteilten Optionen wie folgt angepasst: Das EPS-Leistungsziel bleibt wie ursprünglich festgelegt, namentlich eine Steigerung des EPS auf CHF 9,34 (Vesting von 8%) und CHF 11,21 (Vesting von 12%) pro Aktie.

Die Performance-Periode wird bis zum 1. April 2025 verlängert. Der CEO kann wählen, ob ein Vesting der Optionen zum ursprünglichen Termin am 1. April 2023 oder im Zwischenjahr am 1. April 2024 erfolgen soll. Das Verfallsdatum der Optionen (27. September 2027) bleibt unverändert.

Als Folge dieser möglichen Änderung der Performance-Periode erhöht sich der Fair Value der gewährten Optionen (ursprünglich CHF 1'000'000) nicht.

### 5.2.6 Andere Vergütungen, Darlehen und Kredite für gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung und nahestehende Personen

Über die in den oben stehenden Tabellen aufgeführte Gesamtvergütung hinaus wurde gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung keine weitere Vergütung gezahlt.

Es gab keine Zahlungen an Personen, die einem gegenwärtigen oder ehemaligen Mitglied der Geschäftsleitung nahestehen.

Es sind keine Darlehen von Sonova oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2020/21 gewährt worden oder per 31. März 2021 ausstehend. Darüber hinaus haben weder Sonova noch eine andere Konzerngesellschaft Darlehen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung vergeben.

## 6. Informationen zum Aktienbesitz

### 6.1 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates

Die Tabelle in diesem Abschnitt wird von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Beteiligungen der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehender Personen.

	31.03.2021				31.03.2020			
	Aktien	Gesperrte Aktien <sup>1)</sup>	RSUs	Optionen	Aktien	Gesperrte Aktien <sup>2)</sup>	RSUs	Optionen
Robert F. Spoerry, Präsident	41'227	14'293			37'656	15'818		
Beat Hess, Vizepräsident	6'691	5'353			5'047	6'192		
Lynn Dorsey Bleil, Mitglied	30	5'353				4'622		
Lukas Braunschweiler, Mitglied	25'007	2'488	2'183	96'016	22'686	1'757	4'328	123'189
Stacy Enxing Seng, Mitglied	3'231	5'353			1'609	6'192		
Michael Jacobi, Mitglied		5'353			2'000	6'192		
Ronald van der Vis, Mitglied	3'231	5'353			1'609	6'192		
Jinlong Wang, Mitglied	4'846	5'353			3'214	6'192		
Adrian Widmer, Mitglied <sup>3)</sup>		731						
<b>Total</b>	<b>84'263</b>	<b>49'630</b>	<b>2'183</b>	<b>96'016</b>	<b>73'821</b>	<b>53'157</b>	<b>4'328</b>	<b>123'189</b>

<sup>1)</sup> Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2021 bis zum 1. Juni 2026 dauert.

<sup>2)</sup> Diese Aktien sind einer Sperrfrist unterworfen, welche je nach Zuteilungsdatum vom 1. Juni 2020 bis zum 1. Juni 2025 dauert.

<sup>3)</sup> Neumitglied des Verwaltungsrates seit Juni 2020.

Für weitere Details siehe auch Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung.

Die Haltebedingungen gemäss den Aktienbesitzrichtlinien werden von allen Mitgliedern des Verwaltungsrates vollständig erfüllt.

## 6.2 Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Tabellen in diesem Abschnitt werden von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die folgende Tabelle zeigt die Beteiligungen der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung und ihnen nahestehender Personen.

	31.03.2021				31.03.2020			
	Aktien <sup>1)</sup>	PSUs	RSUs	Optionen	Aktien <sup>1)</sup>	PSUs	RSUs	Optionen
Arnd Kaldowski	6'792	11'581		173'017	6'749	8'514		147'563
Hartwig Grevenner	9'420	1'854	596	20'210	8'324	3'658	1'947	43'201
Ludger Althoff	919	1'659	792	17'448	550	708	1'056	12'712
Claudio Bartesaghi	681	2'865	73	22'401 <sup>2)</sup>	539	2'020	211	18'191 <sup>2)</sup>
Vicky Carr-Brendel	237	1'617	711	16'413 <sup>3)</sup>		674	947	11'714 <sup>3)</sup>
Claude Diversi	1'057	4'831	881	27'272	1'000	3'699	1'896	32'141
Christophe Fond	4'236	5'005	933	36'682	4'048	3'823	1'541	36'812
Martin Grieder	1'006	4'765	912	51'812	3'033	3'658	1'947	51'734
Andi Vonlanthen	17'174	4'831	912	65'727	18'276	3'699	1'947	68'775
<b>Total</b>	<b>41'522</b>	<b>39'008</b>	<b>5'810</b>	<b>430'982</b>	<b>42'519</b>	<b>30'453</b>	<b>11'492</b>	<b>422'843</b>

<sup>1)</sup> Aktien sind dividendenberechtigt mit vollem Stimmrecht.

<sup>2)</sup> Beinhaltet SARs (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

<sup>3)</sup> Anstatt Optionen wurden SARs zugeteilt (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

Für weitere Details siehe auch Anhang 7.4 der Konzernjahresrechnung.

Die Haltebedingungen gemäss den Aktienbesitzrichtlinien werden von allen Mitgliedern der Geschäftsleitung vollständig erfüllt.

Die folgende Tabelle zeigt die Haltebedingungen in Bezug auf das fixe Basissalär und den veranschlagten Wert des tatsächlichen Aktienbesitzes.

	Basissalär	Vorgabe Aktienbesitz <sup>1)</sup>	Tatsächl. Aktien <sup>2)</sup>	Einhaltung der Sonova Aktienbesitzrichtlinien	Verhältnis Aktienbesitz zum Basissalär
	in CHF	in CHF	in CHF	in %	Verhältnis
Arnd Kaldowski, CEO	900'000	1'000'000	1'700'717	170	1,9
Übrige Mitglieder des MB <sup>3)</sup>	381'350	200'000	1'087'049	544	2,9

<sup>1)</sup> Aktienbesitzrichtlinien müssen für den CEO ab dem 31. Dezember 2017 und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung nach 41 Monaten erreicht sein.

<sup>2)</sup> Berechnet mit dem Schlusskurs der Sonova Aktie vom 31. März 2021.

<sup>3)</sup> Durchschnitt der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung mit Aktienbesitzrichtlinien.

Die Berechnung der Einhaltung der Sonova Aktienbesitzrichtlinien und Verhältnis Aktienbesitz zum Basissalär sind nur zur Illustration angegeben.

Die folgende Tabelle enthält eine detaillierte Aufstellung der ausstehenden Optionen der Mitglieder der Geschäftsleitung.

31.03.2021

	Optionen EEAP 21 <sup>1)</sup>	Optionen EEAP 20 <sup>2)</sup>	Optionen EEAP 19 <sup>3)</sup>	Optionen EEAP 18 <sup>4)</sup>	Optionen EEAP 17 <sup>5)</sup>	Optionen EEAP 16 <sup>6)</sup>	Optionen EEAP 15 <sup>7)</sup>	Total Optionen
Arnd Kaldowski	25'454	28'119	32'901	86'543 <sup>8)</sup>				173'017
Hartwig Greverer		1'649	4'211	5'297	6'474	2'579		20'210
Ludger Althoff	4'736	5'668	7'044					17'448
Claudio Bartesaghi	4'210	4'649	4'881	4'984	2'148 <sup>9)</sup>	1'529		22'401
Vicky Carr-Brendel	4'699 <sup>10)</sup>	5'398 <sup>10)</sup>	6'316 <sup>10)</sup>					16'413 <sup>10)</sup>
Claude Diversi	5'639	6'748	6'461	5'297	3'127			27'272
Christophe Fond	5'889	7'048	8'996	8'127	6'622			36'682
Martin Grieder	5'513	6'598	8'422	10'594	12'948	7'737		51'812
Andi Vonlanthen	5'639	6'748	8'614	10'594	12'948	10'315	10'869	65'727
<b>Total</b>	<b>61'779</b>	<b>72'625</b>	<b>87'846</b>	<b>131'436</b>	<b>44'267</b>	<b>22'160</b>	<b>10'869</b>	<b>430'982</b>

<sup>1)</sup> Ausübungspreis CHF 218.70, Vesting Periode 1.2.2021–1.6.2025, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ende der Sperrfrist 31.1.2026, Ausübungsperiode 1.2.2026–31.1.2031.

<sup>2)</sup> Ausübungspreis CHF 241.80, Vesting Periode 1.2.2020–1.6.2024, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ende der Sperrfrist 31.1.2025, Ausübungsperiode 1.2.2025–31.1.2030.

<sup>3)</sup> Ausübungspreis CHF 182,40, Vesting Periode 1.2.2019–1.6.2023, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2020–31.1.2029.

<sup>4)</sup> Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018–1.6.2022, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2019–31.1.2028.

<sup>5)</sup> Ausübungspreis CHF 130,00, Vesting Periode 1.2.2017–1.6.2021, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2018–31.1.2024.

<sup>6)</sup> Ausübungspreis CHF 124,20, Vesting Periode 1.2.2016–1.6.2020, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2017–31.1.2023.

<sup>7)</sup> Ausübungspreis CHF 121,10, Vesting Periode 1.2.2015–1.6.2019, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2016–31.1.2022.

<sup>8)</sup> Beinhaltet die einmalige Gewährung von Performance Optionen (47'415 Optionen), Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018–1.4.2023, Ausübungsperiode 1.4.2023–30.9.2027.

<sup>9)</sup> SARs EEAP 2017 (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

<sup>10)</sup> Anstatt Optionen wurden SARs zugeteilt (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden)

31.3.2020

	Optionen EEAP 20 <sup>1)</sup>	Optionen EEAP 19 <sup>2)</sup>	Optionen EEAP 18 <sup>3)</sup>	Optionen EEAP 17 <sup>4)</sup>	Optionen EEAP 16 <sup>5)</sup>	Optionen EEAP 15 <sup>6)</sup>	Optionen EEAP 14 <sup>7)</sup>	Total Optionen
Arnd Kaldowski	28'119	32'901	86'543 <sup>10)</sup>					147'563
Hartwig Greverer	6'598	8'422	10'594	9'711	5'158	2'718		43'201
Ludger Althoff <sup>8)</sup>	5'668	7'044						12'712
Claudio Bartesaghi	4'649	4'881	4'984	2'148 <sup>11)</sup>	1'529			18'191
Vicky Carr-Brendel <sup>9)</sup>	5'398 <sup>12)</sup>	6'316 <sup>12)</sup>						11'714 <sup>12)</sup>
Claude Diversi	6'748	8'614	7'946	6'254	2'579			32'141
Christophe Fond	7'048	8'996	10'835	9'933				36'812
Martin Grieder	6'598	8'422	10'594	12'948	7'737	5'435		51'734
Andi Vonlanthen	6'748	8'614	10'594	12'948	10'315	10'869	8'687	68'775
<b>Total</b>	<b>77'574</b>	<b>94'210</b>	<b>142'090</b>	<b>53'942</b>	<b>27'318</b>	<b>19'022</b>	<b>8'687</b>	<b>422'843</b>

<sup>1)</sup> Ausübungspreis CHF 241.80, Vesting Periode 1.2.2020–1.6.2024, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ende der Haltefrist 31.1.2025, Ausübungsperiode 1.2.2025–31.1.2030.

<sup>2)</sup> Ausübungspreis CHF 182,40, Vesting Periode 1.2.2019–1.6.2023, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2020–31.1.2029.

<sup>3)</sup> Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018–1.6.2022, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2019–31.1.2028.

<sup>4)</sup> Ausübungspreis CHF 130,00, Vesting Periode 1.2.2017–1.6.2021, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2018–31.1.2024.

<sup>5)</sup> Ausübungspreis CHF 124,20, Vesting Periode 1.2.2016–1.6.2020, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2017–31.1.2023.

<sup>6)</sup> Ausübungspreis CHF 121,10, Vesting Periode 1.2.2015–1.6.2019, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2016–31.1.2022.

<sup>7)</sup> Ausübungspreis CHF 124,60, Vesting Periode 1.2.2014–1.6.2018, wobei jeweils eine Tranche pro Jahr erdient wird, Ausübungsperiode 1.6.2015–31.1.2021.

<sup>8)</sup> Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. April 2019.

<sup>9)</sup> Mitglied der Geschäftsleitung seit 1. April 2019.

<sup>10)</sup> Beinhaltet die einmalige Gewährung von Performance Optionen (47'415 Optionen), Ausübungspreis CHF 147,85, Vesting Periode 1.2.2018–1.4.2023, Ausübungsperiode 1.4.2023–30.9.2027.

<sup>11)</sup> SARs EEAP 2017 (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden).

<sup>12)</sup> Anstatt Optionen wurden SARs zugeteilt (SARs räumen das Recht ein, an der Wertsteigerung der Sonova Aktien zu partizipieren, ohne dass Aktien ausgegeben werden)

## Glossar

<b>AC</b>	Auditkomitee
<b>GV</b>	Generalversammlung
<b>AHV</b>	Alters- und Hinterlassenenversicherung
<b>ALV</b>	Arbeitslosenversicherung
<b>Statuten</b>	Statuten der Sonova Holding AG
<b>ASP</b>	Durchschnittlicher Verkaufspreis
<b>VR</b>	Verwaltungsrat
<b>CAGR</b>	Compound Annual Growth Rate
<b>CEO</b>	Chief Executive Officer
<b>CFO</b>	Chief Financial Officer
<b>CHF</b>	Schweizer Franken
<b>EBITA</b>	Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen
<b>EEAP</b>	Executive Equity Award Plan
<b>EPS</b>	Gewinn pro Aktie
<b>ESG</b>	Umwelt, Soziales und Unternehmensführung
<b>FCF</b>	Free Cash Flow
<b>GVP</b>	Group Vice President
<b>HRM</b>	Human Resource Management
<b>KPIs</b>	Wichtigste Leistungsindikatoren/Leistungskennzahlen
<b>GL</b>	Geschäftsleitung
	– Nicht anwendbar
<b>NCC</b>	Nominations- und Vergütungskomitee
<b>OPEX</b>	Betriebliche Aufwendungen
<b>PSU</b>	Performance Share Unit
<b>ROCE</b>	Rendite des investierten Kapitals
<b>RSU</b>	Restricted Share Unit
<b>rTSR</b>	relative Aktienrendite
<b>SARs</b>	Stock Appreciation Rights
<b>SLI</b>	Swiss Leaders Index
<b>SMIM</b>	Swiss Market Index Mid
<b>VCC</b>	Variable Barvergütung (kurzfristiger Baranreiz)



# Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Sonova Holding AG

## Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

Wir haben den Vergütungsbericht der Sonova Holding AG für das am 31. März 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen von den Abschnitten 5.1, 5.2, 6.1 und 6.2 mit Ausnahme von folgenden Tabellen 5.1.1 und 5.2.2.

### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Sonova Holding AG für das am 31. März 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

### Sonstiger Sachverhalt

Der Vergütungsbericht der Sonova Holding AG für das am 31. März 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr wurde von einer anderen Revisionsstelle geprüft, die am 14. Mai 2020 ein nicht modifiziertes Prüfungsurteil zu diesem Bericht abgegeben hat.

Zurich, 17 May 2021

Ernst & Young AG

Martin Mattes  
Licensed audit expert  
(Auditor in charge)

Pascal Solèr  
Licensed audit expert